

Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему:
**«Організація оплати праці на підприємстві» (на матеріалах
Комунальна організація «Білицька МПО»)**

Виконала: здобувач першого рівня вищої
освіти, групи 401-ЕП

Спеціальності 076«Підприємництво, торгівля
та біржова діяльність»

Жигилій В.М.

Керівник: Галайда Т.О.


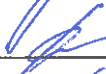
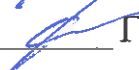
Рецензент: Христенко О.В.

Полтава – 2022 р.

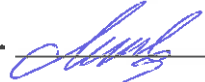
Консультант:

з кафедри економіки, підприємництва та маркетингу
(охорона праці)

10.06. 2022 р.  Валявський С.М.

Здобувач 10.06. 2022 р.  Жигилій В.М.
Керівник роботи 13.06. 2022 р.  Галайда Т.О.
Нормоконтроль 13.06. 2022 р.  Галайда Т.О.

Допустити до захисту

Завідувач кафедри 14.06. 2022 р.  М.Б. Чижевська

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки управління та права
Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу
ступінь вищої освіти «бакалавр»

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о.завідувача кафедри економіки,
підприємництва та маркетингу

М.Б. Чижевська
«04» квітня 2022 року

ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Жигилій Валентина Михайлівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Організація оплати праці на підприємстві (на матеріалах
Комунальна організація «Білицька МПО»)

керівник роботи Галайда Т.О., ст. викладач,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «01» квітня 2022 року № 156фа

2. Строк подання здобувачем роботи 13.06.2022 р.

3. Вихідні дані до роботи Законодавство України, навчальна, наукова, довідкова та
методична література, фахові періодичні видання, інформаційні ресурси, установчі
документи підприємства, фінансова, оперативна та статистична звітність
підприємства

4. Зміст випускної кваліфікаційної роботи бакалавра (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Теоретичні та методичні аспекти
організації оплати праці на підприємстві. 2. Організаційно-
економічна характеристика діяльності Комунальної
організації «Білицька МПО». 3. Аналіз ефективності
статізації оплати праці на підприємстві

5. Перелік графічного матеріалу:

Ілюстративний матеріал у кількості 24 аркушів представлений у
Додатку 9

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Охорона праці	Валявський С.М., к.е.н., доцент	25.04.2022	15.05.2022

7. Дата видачі завдання 04.04.2022

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

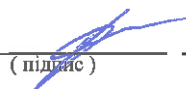
№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретична частина	04.04–24.04.2022	
2	Аналітична частина	25.04–15.05.2022	
3	Проектна частина. Виготовлення ілюстративного матеріалу, перевірка на плагіат	16.05–05.06.2022	
4	Рецензування та підготовка до захисту	06.06–12.06.2022	
5	Захист випускної роботи бакалавра	20.06–26.06.2022	

Здобувач


(підпис)

Жигилій В.М.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи


(підпис)

Галайда Т.О.
(прізвище та ініціали)

Примітки:

19. Форму призначено для видачі завдання студенту на виконання дипломного проекту (роботи) і контролю за ходом роботи з боку кафедри (циклової комісії) і декана факультету (завідувача відділення).
20. Розробляється керівником дипломного проекту (роботи). Видається кафедрою (цикловою комісією).
21. Формат бланка А4 (210 × 297 мм), 2 сторінки.

РЕФЕРАТ

Жигилій В.М. Організація оплати праці на підприємстві: (на матеріалах Комунальна організація «Білицька МПО»). Машинопис. Кваліфікаційна робота бакалавра на здобуття першого рівня вищої освіти зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2022.

Робота містить 120 сторінок, 13 таблиць, 39 рисунків, 87 найменувань використаної літератури, 4 додатки.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних та методологічних аспектів організації оплати праці на підприємстві і розроблення напрямів її вдосконалення та підвищення ефективності.

Об'єктом дослідження є Комунальна організація «Білицька МПО» яка веде активну діяльність у сфері послуг та виконання робіт в галузі пожежної і техногенної безпеки, пожежогасіння та аварійно-рятувальної справи.

Предметом дослідження є система організації оплати праці та її ефективність на підприємстві.

У роботі досліджено теоретичні та методичні аспекти організації оплати праці на підприємстві; проведено аналіз стану, сучасних проблем та перспектив розвитку організації системи цивільного захисту та створення пожежної охорони в місцевих громадах в Україні; розглянуто організаційно-економічні основи діяльності підприємства, проведено аналіз його економічних і фінансових показників та стану охорони праці, аналіз та оцінку ефективності організації оплати праці та розроблені напрями її удосконалення.

За результатами виконання роботи запропоновані заходи щодо формування сучасної політики оплати праці на підприємстві.

Ключові слова: заробітна плата, мотивація, оплата праці, оцінювання, персонал, преміювання, продуктивність праці.

ABSTRACT

Zhyhylii V. M. Organization of remuneration at the enterprise (on the materials of the Municipal Organization «Bilytska MPO») Typescript. Bachelor's qualification work for the first level of higher education in specialty 076 «Entrepreneurship, trade and exchange activity». – Poltava: National University «Yuriy Kondratyuk Poltava Polytechnic», 2022.

The work contains page 120, 13 tables, 39 figures, 87 titles of literature used, 4 appendices.

The purpose of this study is to generalize the theoretical and methodological aspects of the organization of remuneration at the enterprise and develop directions for its improvement and improvement of efficiency.

The object of research is the municipal organization «Bilytska MPO», which is active in the field of services and performance of works in the field of fire and man-made safety, fire extinguishing and emergency rescue.

The subject of the research is the system of organization of labor remuneration and its effectiveness at the enterprise.

The theoretical and methodological aspects of the organization of wages at the enterprise are investigated in the work; the analysis of a condition, modern problems and prospects of development of the organization of system of civil protection and creation of fire protection in local communities in Ukraine is carried out; the organizational and economic bases of activity of the enterprise are considered, the analysis of its economic and financial indicators and a condition of labor protection, the analysis and an estimation of efficiency of the organization of payment of work and the directions of its improvement are developed.

Based on the results of the work, measures are proposed to form a modern wage policy at the enterprise.

Keywords: salary, motivation, remuneration, evaluation, personnel, bonuses, labor productivity.

ЗМІСТ

Вступ.....	9
Розділ 1. Теоретичні та методичні аспекти організації оплати праці на підприємстві.....	12
1.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати, її роль та функції у сучасних умовах.....	12
1.2. Система організації оплати праці на підприємстві	22
1.3. Оцінювання ефективності організації оплати праці персоналу підприємства.....	31
Розділ 2. Організаційно-економічна характеристика діяльності Комунальної організації «Білицька МПО».....	40
2.1. Сучасні проблеми та перспективи розвитку організації системи цивільного захисту та створення пожежної охорони в місцевих громадах в Україні.....	40
2.2. Організаційно-правові основи діяльності підприємства....	48
2.3. Аналіз економічних та фінансових показників діяльності підприємства.....	56
2.4. Стан охорони праці на підприємстві.....	65
Розділ 3. Підвищення ефективності організації оплати праці на підприємстві.....	76
3.1. Аналіз та оцінювання ефективності організації оплати праці персоналу підприємства.....	76
3.2. Напрями удосконалення системи організації оплати праці персоналу підприємства.....	87
3.3. Розроблення заходів щодо формування сучасної політики оплати праці на підприємстві.....	94
Висновки та пропозиції.....	102

Глосарій.....	105
Список використаних джерел.....	112
Додаток А. Фінансова та статистична звітність за 2018 рік.....	121
Додаток Б. Фінансова та статистична звітність за 2019 рік.....	124
Додаток В. Фінансова та статистична звітність за 2020 рік.....	127
Додаток Г. Ілюстративний матеріал.....	130

ВСТУП

Оплата праці як соціально-економічна та правова категорія, покликана відігравати важливу роль у житті суспільства та кожної окремої людини, що є економічно активною. Це перетин інтересів багатьох сторін, у тому числі соціально-трудова відносин: суб'єктів підприємництва, найманих працівників, фондів соціального страхування, держави, профспілок тощо. Кожна з цих сторін вважає, що величина оплати праці є майже першорядною. Раціональна та ефективна організація винагороди може стимулювати працівників до більшої ефективності праці, забезпечувати якість та конкурентоспроможність діяльності підприємств та бажаний рівень їх прибутковості.

Оплата праці є невід'ємною частиною витрат роботодавця, так і основним фактором забезпечення матеріальної вигоди від результатів прикладання трудових зусиль для працівників. Основне призначення оплати праці тісно пов'язане з відтворенням робочої сили та задоволенням соціальних потреб щодо стимулювання продуктивності праці й забезпечення добробуту, якості трудового життя.

Всі суб'єкти підприємництва намагаються успішно працювати на ринку та отримувати максимальний прибуток від своєї діяльності. Досягнення цієї мети тісно пов'язане з ефективною роботою персоналу, їх конкурентоспроможністю, мотивацією та зацікавленістю в результатах діяльності власних, свого підрозділу та підприємства.

Бажання та готовність людини виконати роботу є одним із ключових факторів успішного функціонування бізнесу. У людини є мотиви, бажання та емоції для персоніфікації кожного конкретного випадку, і в результаті робота набуває неповторного характеру. Пошук шляхів підвищення ефективності організації заробітної плати надає підприємству цілісність її дій і демонструє її важливість і значення для працівників та власників підприємства.

Під ефективною організацією оплати праці розуміється процес організації діяльності та мотивації працівників до здійснення цієї діяльності, яка спрямована на досягнення загальних цілей підприємства та індивідуальних цілей.

Отже, тема даної випускної кваліфікаційної роботи бакалавра є актуальною в сучасних умовах, оскільки, для підприємства витрати на оплату праці однією з основних складових операційних витрат. А для працездатного населення України заробітна плата часто є єдиним джерелом доходу. В Україні на сьогодні існує безліч невирішених питань і суперечок у сфері оплати праці: нерівномірна диференціація заробітної плати, низький конкурентний рівень заробітної плати, не сформульована чітка та ефективна система стимулювання працівників. Працівники зацікавлені навіть у невеликому підвищенні заробітної плати, але роботодавці не поспішають її підвищувати, тим самим економлять на витратах на персонал. Крім того, трудове законодавство постійно змінюється, що вимагає від підприємств вдосконалюватись та вносити відповідні зміни до організації винагород і компенсацій працівникам.

Метою даного дослідження є узагальнення теоретичних та методологічних аспектів організації оплати праці на підприємстві і розроблення напрямів її вдосконалення та підвищення ефективності.

Об'єктом дослідження виступає Комунальна організація «Білицька місцева пожежна охорона», яка займається виконанням робіт та надання послуг у галузі пожежної і техногенної безпеки, пожежогасіння та аварійно-рятувальної справи.

Предметом дослідження є система організації оплати праці та її ефективність на підприємстві.

Відповідно до мети дослідження у роботі були поставлені такі завдання:

- розкрити соціально-економічну сутність заробітної плати, визначити її роль та функції у сучасних умовах;
- дослідити елементи системи організації оплати праці на підприємстві;
- розглянути показники оцінювання ефективності організації оплати праці персоналу підприємства;

- виявити сучасні проблеми та окреслити перспективи розвитку організації системи цивільного захисту та створення пожежної охорони в місцевих громадах в Україні;
- охарактеризувати організаційно-правові основи діяльності підприємства;
- проаналізувати економічні та фінансові показники діяльності підприємства;
- провести аналіз стану охорони праці на підприємстві;
- проаналізувати та оцінити ефективність організації оплати праці персоналу підприємства;
- сформуванати на прями удосконалення системи організації оплати праці персоналу підприємства;
- запропонувати заходи щодо формування сучасної політики оплати праці на підприємстві.

Для вирішення поставлених завдань необхідно посилити трудову мотивацію персоналу підприємства, підвищити ефективність діяльності підприємства, стимулювати раціональне використання людських і матеріальних ресурсів.

Заходи щодо підвищення ефективності організації оплати праці повинні сприяти розвитку підприємства, оптимізувати витрати, мотивувати працівників та уникати дискримінації в оплаті праці. Оцінка ефективності організації оплати праці необхідна для ефективного управління персоналом.

Надані у роботі пропозиції мають сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємства та можуть бути використані керівництвом у вдосконаленні системи управління витратами та персоналом.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати, її роль та функції у сучасних умовах

Сьогодні заробітна плата відіграє важливу роль у системі соціально-трудових відносин. Сучасна література намагається підтвердити сутність заробітної плати, пояснити її визначення, продемонструвати організаційні принципи, висвітлити основні складові організаційних механізмів та їх регулювання [46].

Під оплатою праці розуміється система відносин, що забезпечує встановлення та виконання роботодавцями винагороди за працю працівників відповідно до законів, та інших нормативно-правових актів, контрактів, колективних і трудових договорів. Можна зауважити, що заробітна плата відповідає законодавчо встановленим категоріям [7].

Сутність заробітної плати розкривається і досліджується не лише в працях вчених, кожен з яких визначає зарплату, а й у таких нормативно – правових актах, як українське законодавство. Згідно з чинним законодавством України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, що виплачується працівникові власником або уповноваженим ним органом за виконану роботу чи надану послугу відповідно до трудового договору [4].

Усі підприємства мають можливість обрати, в якому напрямку використовувати свої трудові ресурси, визначити форму та розмір заробітної

плати працівників. У свою чергу, працівники мають можливість обрати компанії, які пропонують гідні умови та оплату праці.

Заробітна плата є основою регулювання соціально-трудоких відносин на загальнодержавному, регіональному, галузевому рівні, підприємстві та різних його структурних підрозділах і трудових колективів [18].

Вчені по-різному трактують економічну сутність заробітної плати. Це можна пояснити тим, що наукових думок стільки, скільки вчених. Свої погляди на заробітну плату намагалися пояснити А.Сміт, В. Лукашевич, А. Маркевич, М. Федотова, та інші [66].Більш детальний аналіз економічного терміну «заробітна плата» видатними науковцями представлений в табл. 1.1 [47, 66].

Таблиця 1.1 – Визначення економічної сутності «заробітна плата»

Автор	Концепція
А.Сміт	«Робітник працює на власній землі з власними засобами виробництва і отримує повний продукт своєї праці. Але оскільки засоби виробництва і земля належать капіталісту і поміщику, то незалежний виробник стає найманим робітником, заробітна плата якого не дорівнює вартості всього продукту його праці» Він відзначав тенденцію зникнення незалежності в невеликих масштабах і загальне поширення найманої праці.
А.Маркевич	Важливість заробітної плати, відображається в ролі, яку вона повинна відігравати в процесі суспільного відтворення.
М. Федотова	Акцентувала увагу на питанні заробітної плати, що є характерним для ринкових відносин.
В. Лукашевич	«Оплата праці» і «заробітна плата» - рівнозначні, хоча між ними є деякі відмінності: витрати на заробітну плату оплачує фонд оплати праці, інші заохочення виплачує підприємство або «кошти спеціального призначення та цільові фонди».

Тому можна сказати, що сфера заробітної плати досліджувалася багатьма вченими і дослідниками, але, незважаючи на це, проблематика не втратила своєї популярності та затребуваності.

Існує два розуміння поняття заробітної плати:

1) заробітна плата - це вартість праці працівника, яка може бути виражена лише в грошах, для досягнення кращих результатів, і є однією з основних складових витрат виробництва;

2) заробітна плата - це додана вартість праці результат розподілу, коли він є грошовим еквівалентом частки робочого внеску праці в кінцевому сукупному результаті праці [22].

Загалом заробітну плату та всі інші види доходів можна вважати трудовим доходом працівника.

Заробітна плата є основним традиційним джерелом доходу робітників, що безпосередньо впливає на темпи зростання продуктивності праці та стимулює навчання персоналу. З іншого боку, вартість заробітної плати є важливою частиною собівартості продукції, тому розмір заробітної плати має важливе значення для доходу роботодавця [59].

Як економічна категорія заробітна плата є основним засобом задоволення індивідуальних потреб працівників, економічним важелем стимулювання розвитку суспільного виробництва і зростання продуктивності праці, засобом перерозподілу персоналу за галузями [7].

Заробітна плата як правова категорія має певні характеристики. Вона є платою працівникам за виконання своїх обов'язків [4].

Оплата праці працівників, бюджетних організацій здійснюється відповідно до законодавства України та інших нормативно-правових актів, галузевих, регіональних угод, бюджетних асигнувань та колективних договорів у межах інших позабюджетних доходів. Розміри витрат на оплату праці бюджетних працівників затверджуються одночасно з кошторисом [7].

Економісти давно займаються питаннями про природу заробітної плати, її джерела та роль, яку відіграє заробітна плата в різних економічних системах. Підхід до заробітної плати відображається в ролі, яку вона повинна відігравати в процесі суспільного відтворення. У сучасній науковій літературі достатньо пояснень

функції винагороди, дослідники по-різному трактують зміст однієї і тієї ж функції [47].

Надзвичайно важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки полягає в тому, що вона повинна виконувати щонайменше чотири основні функції, а саме:

- відтворювальна як джерело відтворення праці та засіб залучення людей до праці;
- стимулююча встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів роботи;
- регулююча метод розподілу та перерозподілу населення, що враховує ринкові умови в різних регіонах і різних галузях економіки;
- соціальна для забезпечення соціальної справедливості та рівної оплати за рівну працю.

Тому виконання цих функцій має забезпечувати працездатність і результативність діяльності працівників підприємства. Для досягнення цієї мети необхідно сформулювати план удосконалення системи винагороди підприємства на основі аналізу ефективності використання витрат праці [19].

Для забезпечення економічної та соціальної ефективності процесу необхідно дотримуватися основного принципу оплати праці. Основні принципи оплати праці реалізуються через такі складові елементи, як система угод і контрактів на різних економічних рівнях, а також через нормування праці, тарифні системи, форми і системи оплати праці окремих підприємств та їх структурних підрозділів.

Кожен елемент має чітко визначену мету, але вони взаємодіють один з одним і при правильному застосуванні можуть забезпечити змістовну та ефективну систему для досягнення певних показників ефективності [23].

Як і будь-який економічний клас, заробітна плата має свою структуру, затверджену Інструкцією зі статистики заробітної плати, [6] яка визначає види

заробітної плати, що підпадають під фонд основної заробітної плати, фонд додаткової оплати праці та інші заохочувальні та компенсаційні виплати рис.1.1.

Тому планування фонду оплати праці має сприяти розвитку підприємства, стимулювати працівників до ефективної роботи та уникати дискримінації. При плануванні заробітної плати рекомендуємо використовувати наступні критерії:

1. Доцільність – система винагород повинна забезпечувати досягнення корпоративних цілей шляхом стимулювання бажаної поведінки співробітників;
2. Керованість – система компенсації повинна бути стабільною, прозорою та керованою;
3. Гнучкість – система оплати праці повинна бути здатною адаптуватися до мінливих виробничих, економічних і соціальних умов бізнесу [47].



Рисунок 1.1 – Складові фонду оплати праці персоналу підприємства

Ринкова економіка висуває жорсткі вимоги до організації оплати праці. З одного боку, підприємства повністю самостійні в організації праці та заробітної плати, визначенні розмірів фондів оплати праці, визначенні тарифних ставок і заробітної плати, преміювання працівників. З іншого боку, підприємствам необхідно знайти резерви, зменшити витрати на заробітну плату, забезпечити якість продукції, забезпечити конкурентоспроможність на ринку. І це все під контролем державних органів, які встановлюють мінімальні ставки податку та тарифні ставки [47].

У ринковій економіці, що базується на різних формах власності та господарювання, матеріальні інтереси працівників у ефективній праці мають підвищуватися за рахунок покращення збуту, товарів і послуг, технології, освіти та навчання, організації виробництва та праці. Організація оплати праці має певні принципи, а саме:

1) Оплата праці працівника залежить від його індивідуальних років роботи, кількості та якості витраченої праці. Необхідно враховувати результати господарської діяльності підприємства та його фінансову спроможність. Кількість праці вимірюється відпрацьованими годинами (днями), або величина витрат праці виражається кількістю виробленої продукції чи певною якістю виконаної роботи. Якість роботи свідчить про складність, яка залежить від певного рівня кваліфікації, умов праці та їх значення в економіці.

2) Оплата за кількість та якість праці передбачають визначення індивідуального трудового внеску працівника з урахуванням результатів господарської діяльності підприємства та його фінансової спроможності.

3) Відмінності в заробітній платі через різні трудові внески працівників, обумовлені компанією, змістом та умовами праці, місцем розташування підприємства та галуззю, до якої воно належить. Цей принцип передбачає матеріальні переваги посилення працівників у навчанні, виконанні більш складних робіт, забезпеченні високоякісної продукції.

4) Рівна оплата за рівну роботу. Тобто рівна оплата за однакову роботу за однакову кількість і якість роботи, незалежно від статі, віку, національності чи етнічної приналежності працівника.

5) Сприяти вдосконаленню технології виробництва та організаційного рівня, зниженню витрат та покращенню якості продукції.

6) Державне регулювання заробітної плати, у тому числі законодавство та угоди у сфері праці, системи оподаткування, встановлення співвідношення між динамікою доходів громадян та інфляцією.

7) Надати підприємствам незалежність у виборі форм і систем компенсації, їх простоту, якість та доступність [7].

Тому відповідно до чинного законодавства підприємства та організації незалежно від форм власності можуть самостійно обирати певну систему компенсації. При цьому розмір заробітної плати не обмежується максимальним розміром і не може бути нижчим від мінімальної заробітної плати, встановленої державою.

Забезпечення стабільного економічного розвитку України та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язане з проведенням ефективної політики у сфері регулювання оплати праці. Тільки завдяки покращенню заробітної плати та її регуляторних механізмів ми можемо рухатися у прогресі та процвітанні України. В наслідок цього назріла необхідність вивчення державного механізму регулювання оплати праці.

Державне регулювання заробітної плати переважно здійснюється в трьох аспектах: через законодавство, податкову політику, тарифні угоди, і основним з них є трудовий кодекс. Водночас державна податкова система регулювання заробітної плати також є важливою, оскільки вона забезпечує виконання економічних та фіскальних дій держави та захищає права платників податків.

Основний напрям коригування заробітної плати слід визначати відповідно до концепції внутрішньої політики, основною метою якої є максимізація

продуктивності праці та випуску як умова отримання підприємствами найвищого прибутку. Цей механізм визначається як «внутрішньофірмовий», оскільки він повинен сприяти розвитку загальної структури підприємства. Воно повинно не тільки забезпечувати ефект підвищення продуктивності індивідуальної праці, а й формувати почуття відповідальності за загальні результати діяльності підприємства. Внутрішні механізми коригування заробітної плати мають орієнтуватися на досягнення тактичних і стратегічних цілей компанії та вирішувати проблеми, тобто не повинні стояти окремо. Формування розглянутого механізму, безумовно, є актуальним для власників бізнесу їх керівників та працівників, оскільки дозволяє адекватно узгодити інтереси всіх сторін, виробити збалансовану компенсаційну політику та вирішити деякі гострі питання управління.

Важливою частиною внутрішнього механізму регулювання заробітної плати підприємства є система преміювання, яка має відповідати вимогам рис.1.2.



Рисунок 1.2 – Вимоги до внутрішнього механізму регулювання заробітної плати на підприємстві

Схема внутрішнього механізму регулювання заробітної плати наведено на рис. 1.3. Зупинимося на огляді його основних компонентів.

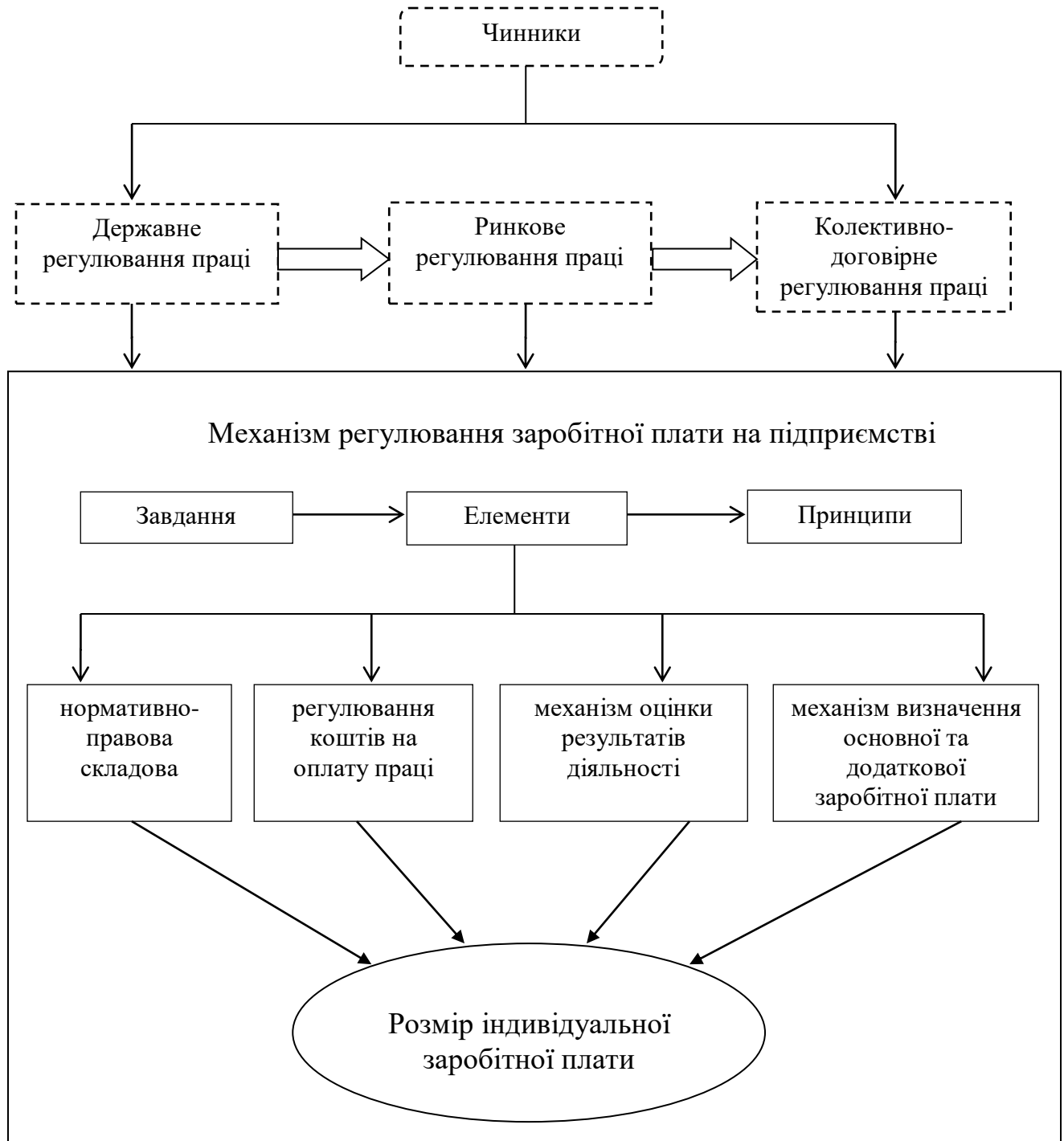


Рисунок 1.3–Внутрішній механізм регулювання заробітної плати на підприємстві

Механізм внутрішнього регулювання заробітної плати має висвітлювати характеристики підприємства відповідно до етапу життєвого циклу підприємства.

Як відомо, керівництво розрізняє чотири основні стадії життєвого циклу бізнесу: становлення, розвиток, зрілість і смерть. Відповідно визначено завдання, принципи та характеристики елементів механізму коригування заробітної плати підприємства.

Управління заробітною платою підприємства має розрізняти наступне:

- рівні заробітної плати забезпечуються з урахуванням гарантованих державою мінімальних витрат на оплату праці;
- формувати ефективну та конкурентоспроможну заробітну плату;
- створити умови для рівної оплати за рівну працю та уникати дискримінації при визначенні розміру оплати праці;
- забезпечити об'єктивну диференціацію заробітної плати за складністю, інтенсивністю, умовами та результатом роботи;
- сформуванню залежності оплати праці працівників від загальних досягнень трудових колективів;
- ефективне використання систем матеріального стимулювання для покращення основних показників діяльності [24].

Отже, удосконалювати механізм державного регулювання оплати праці в Україні необхідно поступово, а саме: запровадження чіткої, економічної обґрунтованої правової моделі мінімальної заробітної плати. Це дозволить підвищити не тільки добробут населення, а й допоможе підвищити рівень економічного розвитку країни загалом.

Підводячи підсумок, можна з упевненістю сказати, що заробітна плата як соціально-економічна категорія відіграє вирішальну роль у добробуті працівників, ефективності діяльності суб'єктів господарювання, розвитку економіки країни. Її основне функціональне призначення полягає у стимулюванні продуктивності,

відтворення праці та задоволення соціальних потреб суспільства. Заробітна плата є універсальним засобом залучення людей до роботи.

1.2. Система організації оплати праці на підприємстві

В умовах високої конкуренції працівники є одним із ключових факторів, що створюють додаткові переваги для компанії, забезпечуючи успіх, конкурентоспроможність та стійкість компанії на ринку. За таких умов важливою передумовою є забезпечення ефективності загального управління формуванням і використанням трудових можливостей.

Одним із ключових компонентів системи управління персоналом є організація оплати праці. Оплата праці є важливою частиною гарантування всієї діяльності підприємства, а також є складним питанням, яке потребує вирішення теоретиками та практиками. Варто зазначити, що незважаючи на багато досліджень, природа поняття «оплата праці» залишається суперечливою [63].

Принципи і методи організації праці разом створюють систему. Зрозуміти методику розрахунку розмірів винагород за витратами та результатами за системою оплати праці, вибір якої залежить від особливостей організації, технологічних процесів, форм організації праці, вимог до якості продукції чи робіт, нормування праці та обліку витрат.

Новий підхід до оплати праці та заохочень включає поступовий перехід від традиційної системи до альтернативної системи компенсації, яка складається з двох компонентів: базової ставки та додаткових заохочувальних виплат залежно від індивідуальних результатів та/або ефективності підрозділу чи компанії [57].

Організація заробітної плати є однією з базових категорій будь-якої економічної системи, її розмір є основою для забезпечення життя працівників і визначає її якість і значення.

Форма та система оплати праці самостійно визначаються підприємствами та організаціями у колективному договорі відповідно до вимог і гарантій, передбачених законами, генеральними та галузевими (регіональними) угодами. Тому компанії повинні прийняти форми і системи винагород, які заохочують до саморозвитку та мотивації працівників.

Метою організації оплати праці є забезпечення відповідності трудового внеску працівника заробітній платі, яку він отримує [37].

На рис 1.4 показані основи оплати праці на підприємстві.



Рисунок 1.4– Основи оплати праці на підприємстві

На державному рівні кошти заробітної плати розподіляються між працездатним населенням у вигляді заробітної плати як частини національного доходу. На рівень оплати праці впливає багато об'єктивних і суб'єктивних факторів: коливання попиту та пропозиції на ринку праці, безробіття, економічні умови,

продуктивність праці, державне регулювання, складність та умови праці, кваліфікація, тощо рис.1.5 [81].

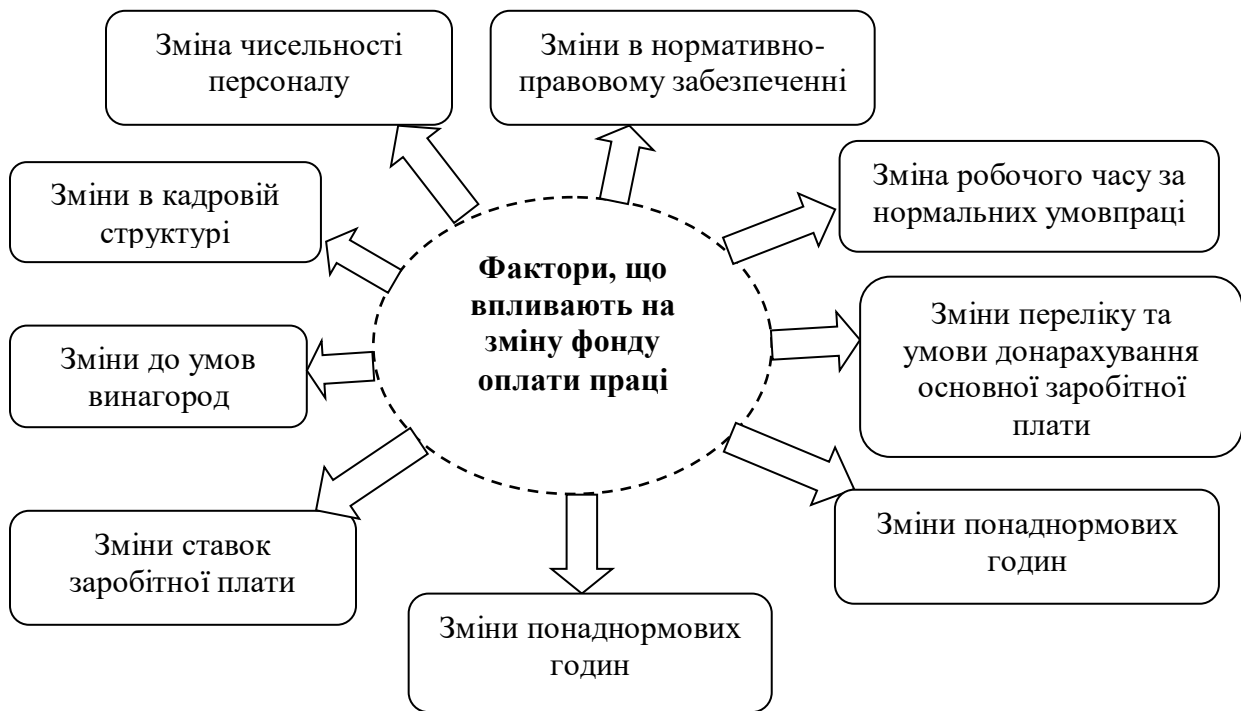


Рисунок 1.5–Основні фактори, що впливають за зміну фонду оплати праці

Організація оплати праці передбачає дотримання певних принципів, які служать економічними орієнтирами матеріального стимулювання працівників організації оплати праці . Основні принципи організації оплати праці наведені на рис.1.6.

Вихідною точкою системи оплати праці є те, що конкурентоспроможні працівники можуть залучити конкурентоспроможну систему винагород.

Суть системи організації оплати праці персоналу як системи оплати праці можна виразити як систему, яка прагне до компромісу між інтересами роботодавців і працівників на рис.1.7.

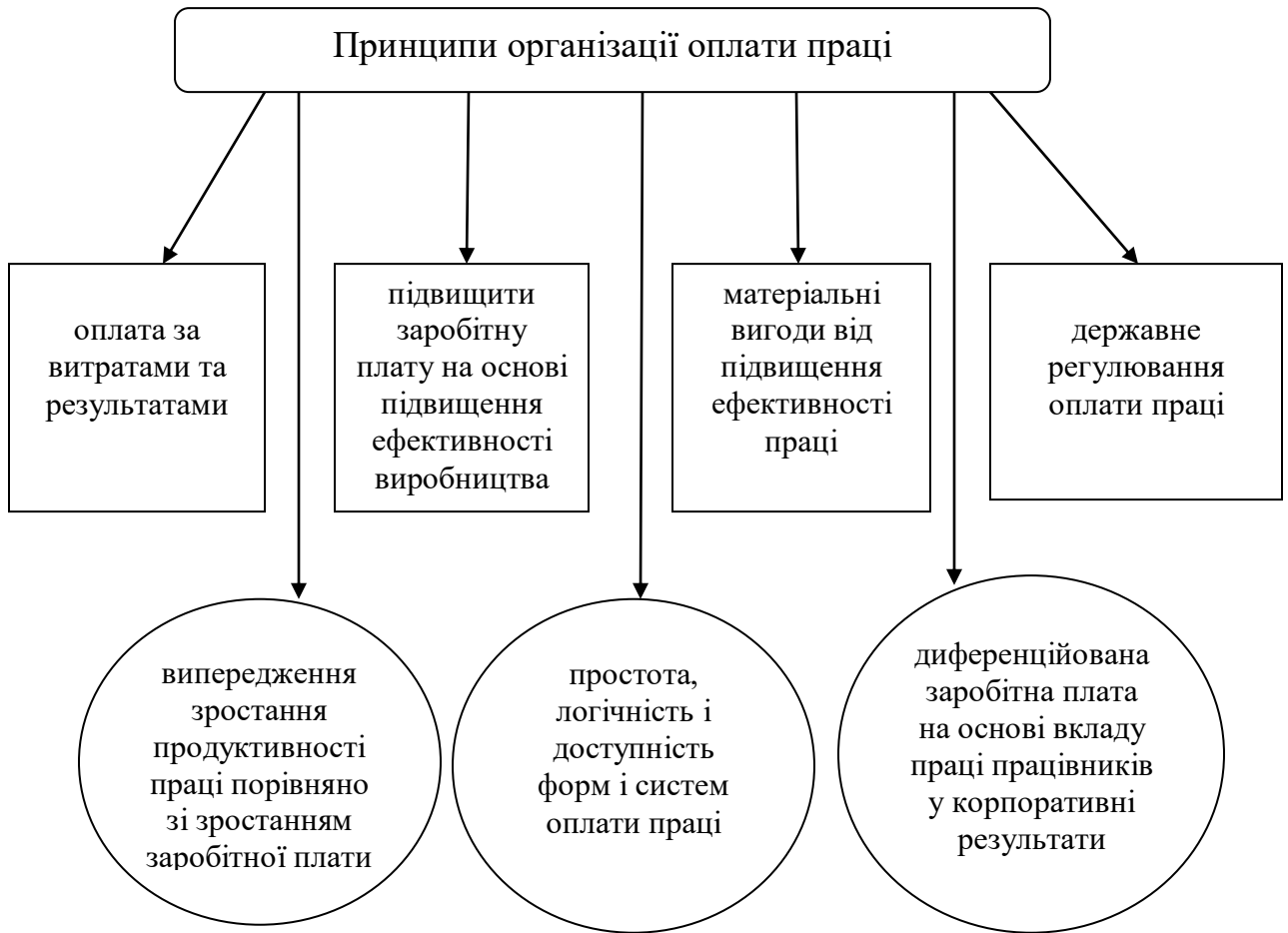


Рисунок 1.6–Основні принципи організації оплати праці на підприємстві

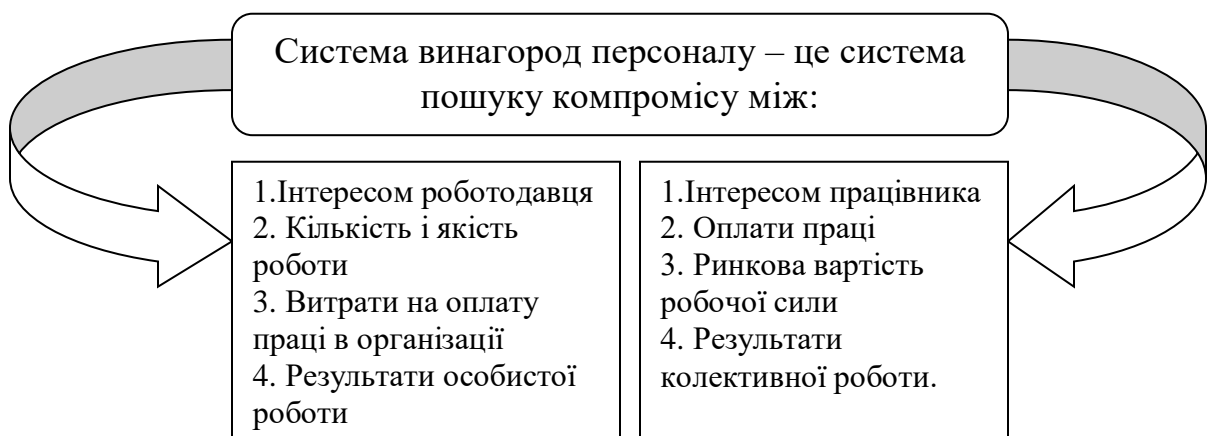


Рисунок 1.7–Значення системи управління організацією винагороди персоналу підприємства

Цілями сучасної системи оплати праці персоналу підприємства є:

- стимулювання ефективної трудової поведінки та мотивація;
- збереження кваліфікованих і компетентних працівників;
- участь персоналу;
- контроль витрат на персонал;
- дотримуватись вимог законодавства [41].

Основною метою управління винагородою підприємства є створення оптимального співвідношення між продуктивністю та рівнем винагород [81].

Організація оплати праці базується на тарифній системі, що являє собою сукупність нормативів, що диференціюють і регулюють оплату праці робітників.

Тарифна система має стати одним із важливих стимулів для підвищення продуктивності та кваліфікації працівників, оскільки враховує складність, умови та важливість роботи. Включає різноманітні нормативні матеріали, які формують рівень заробітної плати за видами діяльності та регіонами, відображаючи ступінь різниць заробітної плати за якістю, змістом та умовами праці.

За цією системою працівники отримують доплату за перевищення норм праці та кваліфікації. Тарифна система також передбачає, що заробітна плата залежить від умов праці (нормальні, шкідливі, важкі та особливо шкідливі), інтенсивності праці, природно-кліматичних умов. Заробітна плата кожного залежить від оцінки вжитку окремої людини і, меншою мірою, від кінцевого результату бізнесу.

Тип системи оплати праці, тарифні ставки, посадові оклади, премії, розміри інших виплат та їх пропорції визначаються самою організацією з урахуванням оптимального стимулювання, важливості спеціалізації, потреби в спеціалістах і задокументовані в колективних договорах та ін. в регламенті [16].

У практиці іноземних країн щодо організації оплати праці існує велика кількість різноманітних систем оплати праці, серед яких загальною спрямованістю систем оплати праці є підвищення ефективності виробництва. У країнах з розвинутою ринковою економікою заробітна плата перейшла від традиційних форм

оплати праці, які залежать від індивідуального виробництва, до погодинних форм оплати праці.

Системи кожної країни мають відмінні особливості: Японія - оплата праці представлена у вигляді комбінованого тарифу, заснованого на використанні двох ставок - особистої та трудової. Швеція є взірцем єдиної заробітної плати. У Франції - персоналізований режим. Особливу увагу слід звернути на політику заробітної плати в США, де використовується система «оцінка діяльності». Він призначений для встановлення заробітної плати працівникам однакової кваліфікації, але з різними показниками якості роботи. Через зростання вартості життя, для Італії характерна виплата колективних та індивідуальних надбавок до галузевих тарифних ставок і надбавок.

У Західній Європі використовуються три моделі стимулювання праці: премії, які також включають виплати, пов'язані з розміром доходу від підприємницької діяльності або прибутку, і премії, що забезпечують винагороду, пов'язану з індивідуальним результатом діяльності. Преміальні моделі оплати праці функціонують: за прибутком від участі (щорічна диференційована компенсація від прибутку компанії); за доходом від участі (отримання винагород за завдання з суми доходу на 156 працівників, не залежно від прибутку); за капіталом участі (працівники отримують дивіденди по їх номінальній вартості акцій).

Особливістю європейських національних систем стимулювання є широкі стимули для впровадження різноманітних інновацій. Зокрема, більшість підприємств створюють спеціальні фонди стимулювання для створення, розробки та виробництва нової продукції, розмір яких залежить від зростання обсягів реалізації нової продукції та їх частки у виробництві. Цікавим є зарубіжний досвід формування та застосування системи матеріального стимулювання працівників, визначальними елементами якої є: використання тарифної системи, застосування прогресивних форм оплати праці, вища оплата розумової праці. Тарифна система широко використовується як інструмент диференціації заробітної плати на основі

складності, стану та важливості робочих місць. У високорозвинених країнах переважно використовується єдина тарифна сітка для робітників, спеціалістів і службовців. Як правило, кожен сектор економіки формує свою тарифну сітку, яка в свою чергу модифікується на рівні компанії [35].

Тому підприємства мають вчитися на кращому досвіді за кордоном, використовувати найбільш розумний метод встановлення тарифної системи, вибирати форми та системи оплати праці та впроваджувати прогресивні витрати на оплату праці, та знаходити своєрідність в українській практиці. Ті підприємства, які виживають у ринковій конкуренції, для яких мотивація трудової поведінки працівників — це не теоретична абстракція, а практична проблема, яка є предметом номер один у щоденних турботах людей. Тоді, нарешті, ми по-справжньому оцінимо багатий зарубіжний досвід країн з розвинутою ринковою економікою.

Останнім часом широко застосовуються гнучкі системи оплати праці. Гнучка система оплати, заснована на персоналізації заробітної плати конкретного співробітника, яка базується не тільки на традиційних показниках: стажем і кваліфікацією та досвідом, а й особистими якостями працівника на основі оцінки його здібностей та можливості їх реалізації [17].

Перспективною формою винагороди є використання системи оцінок (грейдування, грейдинг).

Грейдування – це позиціонування посад, тобто відповідно до цінності посади для компанії, вона виділяється в ієрархічній структурі підприємства.

Система грейдів – це механізм управління, який допомагає співробітникам, а також формує корпоративну культуру [65].

Працівник прагне підвищити свій ранг і для цього йому потрібно працювати краще. Грейдингова система оплати праці заснована на тому, що роботодавці платять працівникам за їхню роботу. Але не тільки результат роботи, а й кваліфікація робітника, досвід, трудова дисципліна, а іноді навіть поведінка і зовнішність людини. Система більше підходить для великих компаній, холдингів,

компаній, що займаються виробничою та інтелектуальною діяльністю, а також компаній, де співробітники виконують схожі, але різні важливі роботи.

Відмінності між тарифною системою та системою грейдів наведено в таблиці 1.2. Для подальшої диференціації систем оплати праці деякі компанії вводять системи класифікації для кількох категорій працівників. Як правило, новачку в компанії встановлюють на 20—30% меншу зарплату від максимального окладу в межах грейду. З часом його ставка може зрости. Компанії зазвичай раз на рік або частіше переглядають ставки для всіх грейдів, наприклад, через збільшення інфляції. Частота переходу із грейду в грейд залежить від здібностей працівника: якщо він може розширити свої повноваження, збільшити складність розв'язуваних завдань і досягає успіхів у роботі.

Таблиця 1.2– Відмінності між тарифною системою та системою грейдів

Тарифна система	Система грейдів
На основі оцінки професійних знань, умінь та досвіду роботи.	Передбачає широкі критерії включаючи показники оцінки роботи: управління, комунікація, відповідальність, складність роботи, незалежність, вартість помилок
Посади розміщуються по принципу підвищення.	Грейдинг дозволяє частинам двох сусідніх класів перетинатися. Як наслідок, працівники або майстри нижчих розрядів можуть мати вищу заробітну плату, ніж, наприклад, спеціалісти з охорони праці сусідніх з вищими розрядами за спеціалізацією.
Ієрархія тарифної сітки базується на мінімальній заробітній платі, помноженій на коефіцієнт.	Грейди структуруються лише на основі значення позиції в балах.

Отже, система грейдів вирішує важливі завдання. Застосування грейдів передбачає чесність і прозорість в оплаті праці. На суму заробітної плати не впливає суб'єктивна оцінка керівника. Система не допускає ситуацій, в яких працівники, які перебувають на однакових посадах і здійснюють схожу роботу, отримують різну заробітну плату [49].

Вивчення теоретико-методологічного матеріалу, висвітленого в працях вчених, які вивчають організацію, формування та регулювання заробітної плати, дозволило запропонувати алгоритм встановлення справедливої системи оплати праці працівників. Алгоритм складається з наступних кроків рис.1.8.



Рисунок 1.8 – Процес встановлення справедливої системи оплати праці на підприємстві

Основними напрямками в Україні для підвищення оплати праці є:

- здійснювати моніторинг впливу заробітної плати на основі показників соціально-економічного розвитку;
- забезпечення оплати праці, що відповідає цінностям ринку праці;
- активна участь у процесі вдосконалення механізмів формування заробітної плати для всіх учасників ринку праці;

- забезпечення широкого використання в економіці України гнучкої та багатофакторної оплати праці;
- забезпечити пряму залежність заробітної плати від ефективності бізнесу (рівень підприємства) [80].

Тому організація оплати праці є важливою складовою всього підприємства. Розумно організована система оплати праці є важливою передумовою для забезпечення сталості та ефективності розвитку підприємства.

1.3. Оцінювання ефективності організації оплати праці персоналу підприємства

В умовах ринкової трансформації спостерігається підвищений інтерес до ефективності оплати праці. Ефективність праці є багатогранною економічною категорією, кожна з яких розкриває деякі її фундаментальні аспекти, виражені в категорії.

Ефективність використання витрат на оплату праці в цілому залежить від виконання функції оплати праці та ефективності господарської діяльності.

Ефективність працівників по праву розглядається як частина загальної ефективності суспільного виробництва. В економічній літературі ефективність розраховується як відношення заощаджень (або прибутку) до витрат на її створення.

$$E = \frac{\Pi}{B} \quad (1.1)$$

де, E – економічна ефективність, частини;

Π – прибуток чи економія, грн.;

B – витрати на створення економії, грн.

Організація оплати праці підприємства є технічним засобом відбору та впровадження методів збору та обробки інформації, та оргтехніки, що дозволяє максимально відповідати організаційно-технічним умовам і в найкоротші терміни отримувати необхідну для управління інформацією підприємства.

Для розумної організації оплати праці повинні бути передбачені певні передумови:

- сучасна оптимізована організація та виробничі методики;
- наявність висококваліфікованих бухгалтерів та сучасної комп'ютерної техніки;
- детальні плани робочої сили та заробітної плати.

Одним із важливих питань реформи заробітної плати є вдосконалення існуючої моделі аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного обліку характеризують місцезнаходження та склад працівників, де вони зайняті, відпрацьовані та невідпрацьовані години, випуск продукції, фонди оплати праці та їх структуру.

Аналітичний облік має важливе значення при індивідуальному визначенні розміру заробітної плати для кожної особи та суми, що утримується з неї, а також при розподілі витрат на рахунки, субрахунки та різні типи аналітичних рахунків.

Удосконалення організації оплати праці підприємств має базуватися на оптимізації нагляду за оплатою праці та тарифами, включаючи:

- 1) удосконалення тарифної системи, визначення тарифних ставок відповідно до рівня кваліфікації працівників;
- 2) запровадження гнучких форм і систем оплати праці;
- 3) формування внутрішніх тарифних умов оплати праці як стимул для підвищення факторів тарифної системи, удосконалення механізму стимулювання регулювання міжпосадової та між титульної компенсації, колективне коригування заробітної плати [67].

Для оцінки та аналізу ефективності використання заробітної плати використовується систематичний показник, що характеризує діяльність підприємств з організації оплати праці.

Показником, що характеризує рівень заробітної плати, є середня заробітна плата. Зміни в ньому впливають на витрати фонду оплати праці, собівартість продукції.

Середня заробітна плата для підприємств, організацій - економічний показник, що характеризує розмір нарахованої заробітної плати на одного працівника підприємства або організації; визначається шляхом ділення загальної нарахованої заробітної плати на середньооблікову чисельність працівників [29].

Особливе місце в системі оплати праці займає мінімальна заробітна плата (далі – МЗП), яка є законною заробітною платою за просту, некваліфіковану роботу, а місячна та погодинна ставка (навантаження) нижче цієї заробітної плати не може бути виплачена. МЗП не включає доплати, надбавки, заохочення та компенсації.

При визначенні розміру МЗП враховують: рівень життя, передбачений законом, загальний рівень заробітної плати, продуктивність праці, рівень зайнятості тощо [4].

Держава одночасно є в ролі власника, і захисником інтересів працівників. В економічній системі, заснованій на ринкових відносинах, державне втручання в заробітну плату має бути переважно непрямим і соціально орієнтованим.

На рис. 1.9 схематично показано етапи аналізу організації оплати праці на підприємстві.

Аналітично досліджуються існуючі економічні процеси, співвідношення, пропорції та тенденції, щоб визначити їх основну природу та причини різних відхилень від запланованих показників [11].

Основну роль у виробничому процесі займають працівники тому доцільно відкоригувати систему оплати праці відповідно до кайдзен.

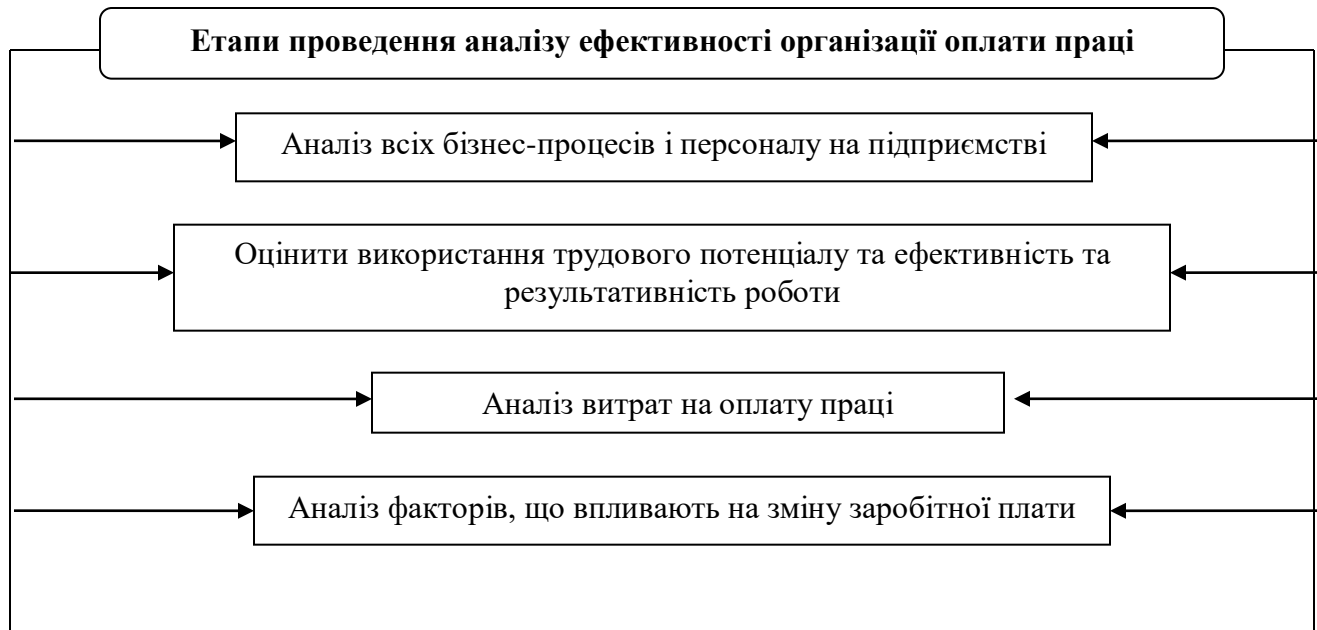


Рисунок 1.9– Етапи аналізу ефективності організації оплати праці на підприємстві

Кайдзен – постійні невеликі зміни завдяки безперервним зусиллям удосконалення практичної роботи, підвищення продуктивності і т.д. Природне вдосконалення процесу, що залучає всіх – від директорів до працівників. На це витрачається відносно мало грошей.

Кайдзен сприяє гнучкості бізнесу в зміні зовнішнього та внутрішнього середовища та сприяє зосередженню процесного мислення, що є основоположним для підвищення ефективності.

Система кайдзен – це процес вирішення питання. Основні принципи системи кайдзен представлені на рис.1.10 [74].

Використання такої системи дозволить забезпечити постійне вдосконалення підприємства за участю всіх працівників.



Рисунок 1.10 – Головні принципи системи кайдзен

Принципова схема основних завдань підсистеми організації праці підприємства наведена на рис. 1.11.

Як видно із запропонованої схеми, ми вважаємо, що основним завданням організації праці підприємства є забезпечення персоналу належної кваліфікації для організації та виробничої діяльності підприємства, а також створення належних умов для саморозвитку та виробничої діяльності підприємства відповідний персонал.

Спільним між цими двома основними завданнями є такі підзадачі, як визначення мети та результату роботи, забезпечення ефективної організації оплати праці як найважливішої вимоги до працівників у сучасних українських реаліях та

забезпечення максимальної продуктивності, знову ж таки, оцінка тієї ж ефективності роботи працівників.



Рисунок 1.11–Основні завдання підсистеми організації праці на підприємстві

Беручи до уваги визначення поняття «організація праці» підприємства, рекомендуємо розуміти процес забезпечення підприємства необхідною кваліфікацією, створення відповідних умов праці та саморозвитку, в т.ч. шляхом науково-раціонального забезпечення засобами виробництва, забезпечити стійке надлишкове зростання продуктивності, покращити фінансові показники та забезпечити довгострокове зростання бізнесу [36].

Загальний метод розрахунку для умовної характеристики ефективності використання фонду оплати праці включає чотири групи показників: пропорціональності, інтенсивність заробітної плати, зарплатовіддача, рентабельність наведена в таб.1.3.

Таблиця 1.3–Основні показники ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві

Показник	Методика розрахунку
Пропорціональність	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відношення темпу росту обсягу виробництва продукції з темпом росту фонду заробітної плати. 2. Відношення темпу продуктивності праці з темпом росту реальної заробітної плати.
Інтенсивність заробітної плати	<ol style="list-style-type: none"> 1. Питома вага фонду заробітної плати у витратах на виробництво продукції. 2. Питома вага заробітної плати у вартості продукції.
Зарплатовіддача	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обсяг виробництва продукції на 1 грн. фонду заробітної плати. 2. Виручка від реалізації на 1 грн фонду заробітної плати. 3. Прибуток від реалізації на 1 грн. фонду заробітної плати. 4. Чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати.
Рентабельність заробітної плати	Відношення чистого прибутку (збитку) підприємства до фонду заробітної плати.

До недоліків цієї класифікації можна віднести відсутність показників для порівняння результатів роботи з безпосередньо оплаченими витратами на оплату

праці, тобто тарифами або базовою заробітною платою. Відомо, що пряма заробітна плата в порівнянні з додатковою заробітною платою та іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами визначає основну функцію заробітної плати – стимулювання, тобто визначення залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника, внеску підприємства. Тому збільшення частки основної заробітної плати у витратах на оплату праці є важливою умовою підвищення трудового ентузіазму, а отже, і ефективності праці.

Можна стверджувати, що використання неефективних або несправедливих систем оплати може призвести до зниження продуктивності праці, зниження якості продукції, порушення трудової дисципліни, соціально-трудова конфліктів між працівниками та роботодавцями та негативно вплинути на кінцевий результат бізнесу. Тому необхідно оцінити ефективність використання фондів оплати праці для обґрунтування внутрішньої політики оплати праці. Однак фінансові можливості бізнесу відіграють вирішальну роль.

Отже, одним із перших завдань збереження високого рівня конкурентних позицій підприємства в сучасних умовах ринкової трансформації є оцінка ефективності оплати праці. Необхідно планувати методи, які мінімізують слабкі сторони працівників і відкривають вузькі місця в підрозділах (відділах) і у виробництві [76].

Сьогодні український бізнес має багато невирішених проблем у системі організації оплати:

- 1) Розмір заробітної плати фактично відокремлений від конкретних результатів роботи окремого працівника та підприємства в цілому.
- 2) Відсутній ефективний механізм соціального партнерства.
- 3) Не зрозумілі положення та роль заробітної плати в системі стимулювання, що створює певну загрозу економічній безпеці підприємств і країн.

Виходячи з цього, ми вважаємо, що зможемо забезпечити шляхи підвищення ефективності оплати праці:

1) На основі єдиної тарифної системи провести уніфіковану оцінку складності роботи та диференціацію тарифних умов для різних видів оплати праці працівників.

2) За результатами комплексної оцінки працівників визначити конкретні рівні тарифних ставок (окладів) для кожного розряду.

3) Встановити систему показників для характеристики якості роботи та часу, ініціативи, інноваційності, професійного зростання, самостійності, трудової творчості тощо для комплексної оцінки працівників.

У даному розділі кваліфікаційної роботи було розглянуто теоретико-методологічні аспекти організації оплати праці на підприємстві.

Визначено сутність, роль і функції заробітної плати в соціально-трудових відносинах.

При формуванні нового вітчизняного трудового законодавства, особливо щодо заробітної плати, безумовно, необхідно спиратися на зарубіжний досвід, особливо в ринковій економіці. Багато з них мають бути реалізовані вже сьогодні, оскільки досвід, набутий шляхом досліджень, адаптований до українських реалій, дає змогу досягати високих економічних результатів у працевлаштуванні. Особливо важливо враховувати тенденції в іноземному законодавстві, інакше Україна буде приречена й надалі відставати від поступального розвитку міжнародного співтовариства.

Розглянуто елементи та принципи організації оплати праці персоналу підприємства.

Вдосконалені системи оплати праці, відкривають перспективні шляхи розвитку бізнесу. Напрямки вдосконалення існуючих систем винагород можуть підвищити ефективність витрат на персонал, дозволить створити сучасну ефективну систему оплати праці, яка є основою для створення ефективної системи управління трудовими ресурсами підприємства.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ КОМУНАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «БІЛИЦЬКА МПО»

2.1.Сучасні проблеми та перспективи розвитку організації системи цивільного захисту та створення пожежної охорони в місцевих громадах в Україні

Українська організація цивільного захисту має безпосереднє відношення до національної безпеки та оборони на всіх етапах свого становлення та розвитку. Враховуючи триваючий збройний конфлікт в Україні, нові виклики та загрози, що стоять перед державою, як техногенні, так і природні, вимагають удосконалення державного управління у сфері цивільного захисту та подальшого розвитку єдиної національної системи цивільного захисту. Питання організації цивільного захисту потребує детального вивчення та постійного вдосконалення [70].

Кодекс цивільного захисту України визначає поняття цивільний захист як функцію держави, спрямовану на захист населення, території, навколишнього середовища та майна шляхом запобігання надзвичайним ситуаціям, ліквідації їх наслідків та надання допомоги потерпілим у мирний та особливий час, захищений від надзвичайних ситуацій.

Суб'єкти, уповноважені захищати населення, територію, довкілля та майно відповідно до Кодексу цивільного захисту - у мирний та у винятковий час - у межах здійснення заходів щодо оборони України з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про основи національної безпеки України» [8].

М. Болоцький, П. Волянський, М. Бондарчук, В. Гречанінов, В. Дурдинець, О. Євдін, Ю. Колесніченко та інші вітчизняні експерти обговорили функціонування та

подальше реформування системи цивільного захисту України. Вчені та практики неодноразово звертали увагу на те, що система цивільного захисту, як національна система управління захистом населення та територіальних територій, основною метою якої є ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій військового характеру, у т.ч. ті, що стосуються зброї масового знищення, не повною мірою враховуються умови її експлуатації в мирний час. Нові виклики та загрози техногенного та природного характеру можна пояснити різким погіршенням матеріального та морального стану основних засобів, обмеженістю коштів на заходи безпеки, недосконалістю технологічних процесів застосування в переважній більшості галузей промисловості, накопиченням великомасштабних виробничі та побутові відходи, що завдають шкоди довкіллю несприятливий вплив.

Отже, необхідно створити систему цивільного захисту для вирішення ряду завдань реагування на надзвичайні ситуації в мирний та особливий час, виходячи з того, що захист населення та територій від надзвичайних ситуацій стає все більш важливим в світі [70].

Рада національної безпеки і оборони України та Кабінет Міністрів України координують діяльність органів виконавчої влади у сфері цивільного захисту в межах їх компетенції [8].

Права на життя, здоров'я та безпеку належать до тих прав людини, які зумовлені своєю природою та соціальним характером і не залежать від наявності певного статусу особи в державі. Фактична реалізація національної політики у цьому відношенні, яка спрямована на запобігання проблемам до їх виникнення, залежить від відповідних законів і нормативних актів. Одним із напрямів реалізації цих положень Основного Закону є створення системи цивільного захисту для захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій техногенного, природного та військового характеру.

Метою цивільного захисту є реалізація загальнодержавної політики, спрямованої на забезпечення безпеки та захисту населення і територій,

матеріальних і культурних цінностей, довкілля від негативного впливу надзвичайних ситуацій у мирний та воєнний час та подолання наслідків. Відповідно до міжнародних договорів України, у тому числі надзвичайних ситуацій за кордоном [75].

Серед загроз національній безпеці у сфері цивільного захисту – невідповідність єдиній системі цивільного захисту держави, сучасним викликам сил цивільного захисту та їх технічного оснащення, сильне перевантаження території України техногенними аваріями, що підвищують ризики техногенних та природних катастроф, ризики погіршення технічного стану гідрокаскадів Дніпровського водосховища не підтримання ядерних об'єктів в Україні у належному технічному стані небезпека техногенного тероризм, у тому числі ядерний та біологічний тероризм [7].

Заходи цивільного захисту здійснюються на всій території України та поширюються на все населення, органи державної влади, центральні та місцеві органи виконавчої влади, а також органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації незалежно від форми їх організаційно-правової діяльності.

Пріоритетними завданнями у цій сфері є створення ефективної системи моніторингу та оцінки ризиків, розвиток української системи моніторингу стану техногенної і природної безпеки [75].

Отже, все вищесказане свідчить про важливу роль цивільного захисту у забезпеченні національної безпеки всієї країни.

Основним напрямком пожежної безпеки є ліквідація пожежних умов та мінімізація їх наслідків. Об'єкт повинен мати систему пожежної безпеки, у тому числі вторинного виконання, призначені для захисту людей та майна від ризику виникнення пожежі [8].

Оскільки основною причиною пожежі є відсутність елементарних знань та недотримання вимог пожежної безпеки, питання дослідження правил пожежної

безпеки слід приділити першочергове значення. Воно має бути постійним на всіх етапах навчання та працевлаштування.

Однією з основних форм протипожежної роботи з працівниками є протипожежна пропаганда. Метою має бути дотримання вимог пожежної безпеки та протипожежного захисту, перш за все викриття причин ненавмисного поводження з вогнем, порушення правил експлуатації електроустановок, недотримання заходів пожежної безпеки під час пожежі [51].

За статистикою, у 2018р. сталася 31 501 пожежа, що становить понад 40% від загальної кількості пожеж в Україні, внаслідок яких загинули 1070 осіб. У 2019р. збільшилася кількість пожеж 45 913, загинуло 1009 людей. В 2020р. було зареєстровано 61 447 пожеж і 928 загиблих [52]. Статистика підтверджує, що пожежі в Україні за аналізований період збільшилися на третину рис.2.1.

На даний момент понад 40% пожеж трапляються у сільській місцевості, що спричиняє загибель людей, значну шкоду культурній спадщині та великі збитки фермерським господарствам, в сільській місцевості, де проживає велика кількість людей, є проблеми з вчасним прибуттям до місця надзвичайної ситуації, що перевищує максимально допустиме значення прибуття підрозділу (20 хв.) [54].

В Україні триває реформа місцевого самоврядування та децентралізація, яка передбачає передачу більших повноважень та ресурсів на рівень територіальної громади. Одним із основних заходів цієї реформи є створення системи захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій, яка може гарантувати безпеку людей [86].

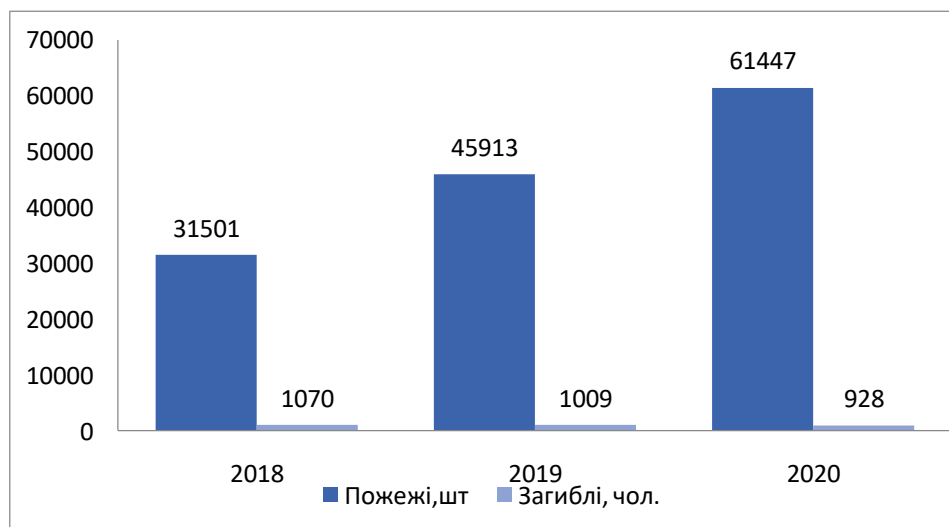


Рисунок 2.1 – Кількість пожеж та загиблих в Україні за період 2018-2020рр.

Спроможні місцеві громади, здатні реалізувати свої законні права на добровільне об'єднання та отримувати примусове виконання за рахунок державної влади та ресурсів, мають реальну можливість самостійно вирішувати питання місцевого значення, зокрема пожежної безпеки. Одним із головних факторів якості життя сьогодні є безпека. Побудова сучасного підрозділу пожежної безпеки, надає короткочасну допомогу, коли цього потребують люди, відіграє дуже важливу роль у громадській безпеці [54].

З метою підвищення рівня пожежної безпеки на території громади, своєчасного реагування на пожежі та сприяння ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій органи місцевого самоврядування мають створити місцеву пожежну охорону (далі – МПО) [51, 10]. Законом про цивільну оборону передбачено, що в селах і селищах, які не мають пожежно-рятувальних частин, за погодженням з ДСНС утворюють пожежно-рятувальні підрозділи для забезпечення локального гасіння пожежі [8]. Основна «філософія» цього прояву самосвідомості полягає в тому, щоб надати взаємодопомогу тим, хто її вкрай потребує, тому що колись вона може знадобитися кожному. Порядок утворення МПО схематично відображено на рис. 2.2.



Рисунок 2.2 – Порядок утворення МПО

Для забезпечення належного функціонування МПО в територіальній громаді необхідно: наявність протипожежного обладнання, пожежного депо, фінансування і, головне, кваліфікованого персоналу.

Кількість персоналу МПО повинна забезпечувати виконання функцій пожежогасіння та аварійних робіт, таких як аварійно-рятувальна служба на ранній стадії її розвитку.

Рекомендується визначити організаційну структуру та штатний розпис підрозділу МПО з урахуванням покладених на нього завдань.

Для безпечного проведення протипожежних, рятувальних та інших аварійних робіт для персоналу МПО необхідно окремо передбачати спеціальний одяг та спорядження. Кількість спеціального одягу та спорядження визначається підрозділом для забезпечення добровільного гасіння пожежі, а залучена до роботи громадянська пожежна команда залежить від чисельності персоналу МПО, пожежно-рятувального персоналу.

Для захисту будівель пожежних депо, спеціального обладнання та майна, визначених місцевою владою та органами місцевого самоврядування, рекомендується охороняти будівлі пожежного депо, коли наступний охоронець залишає караул чергування. У разі виникнення пожеж та надзвичайних ситуацій, що загрожують життю людей та їх майну на відповідних територіях (кожному населеному пункті, в межах об'єднаної територіальної громади), рішенням місцевим органів влади, та місцевого самоврядування встановлюються порядок інформування населення про пожежі, надзвичайні ситуації та небезпечні події. Системи сповіщень повинні забезпечити якнайшвидше сповіщення персоналу про їх прибуття до місця зустрічі або події. Враховуючи місцеві особливості та забезпечення протипожежного водопостачання відповідних територій, орган місцевого самоврядування може прийняти рішення про придбання пожежної техніки з різним запасом протипожежних речовин. Пожежно-рятувальні машини оснащені необхідним спорядженням і оснащенням відповідно до потреб та

встановлених завдань і функцій МПО. При застосуванні протипожежної техніки та аварійно-рятувальних засобів доцільно використовувати нормативні документи та інші документи, передбачені з експлуатації та рятування підрозділів служби цивільного захисту для забезпечення їх тривалої роботи та належного зберігання [51]. Завдання, делеговані пожежній охороні, показано на рис. 2.3.

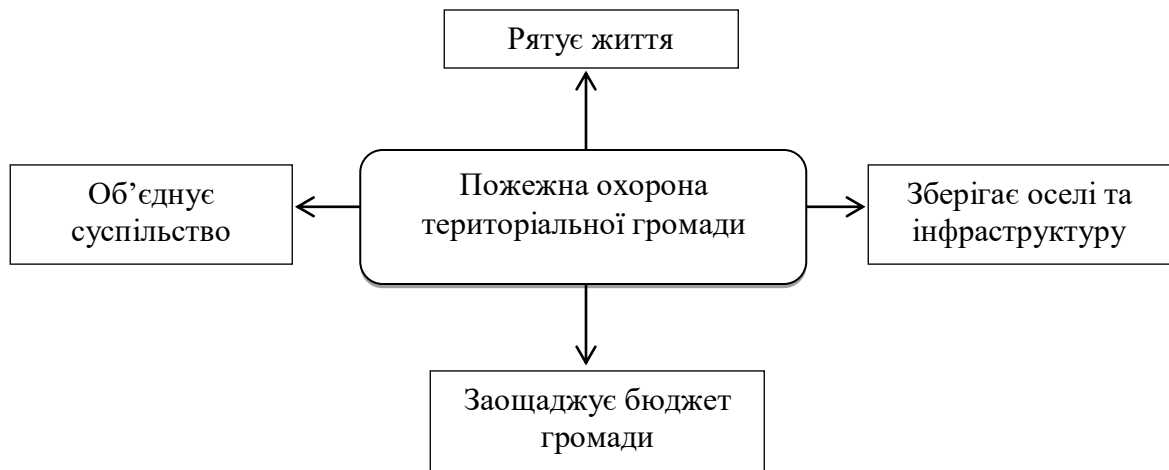


Рисунок 2.3 – Завдання пожежної охорони

Ключові елементи захисту населених пунктів від пожеж схематично відображено на рис. 2.4.

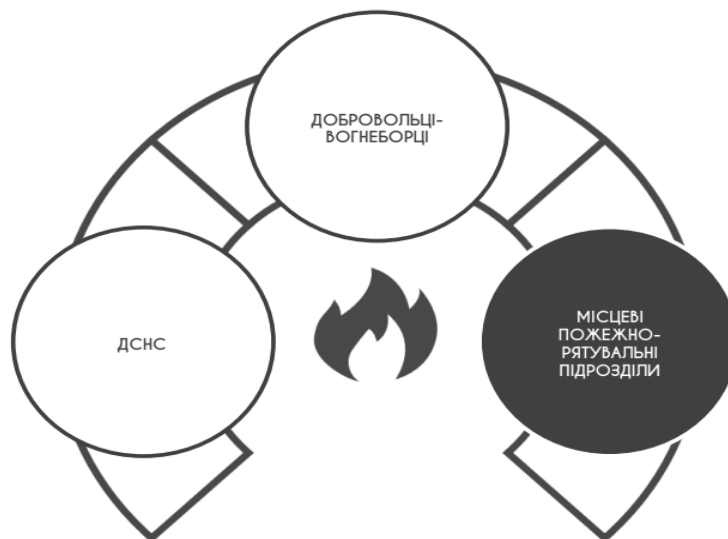


Рисунок 2.4 – Основні елементи захисту населених пунктів від пожеж

Отже, аналіз розвитку організації цивільного захисту як невід'ємної частини національної безпеки показує, що цивільний захист відіграє важливу роль у системі національної безпеки.

Слід зазначити, що ефективну систему безпеки можна створити лише шляхом використання новітніх наукових досягнень та передових технологій у комплексній підготовці керівництва цивільного захисту, керівників та простих людей на національному, регіональному, місцевому та об'єктовому рівнях. Це відбувається через злагоджену взаємодію всіх сторін правового регулятивного механізму (правові норми, правовідносини, конкретні дії щодо забезпечення прав, обов'язків і гарантій - засоби їх забезпечення), що мають потенціал для досягнення найбільш ефективної реалізації, певні завдання та функції, які стоять перед державою та конкретні завдання у сфері цивільного захисту в Україні а також сучасні тенденції розвитку національної безпеки.

2.2. Організаційно-економічні основи діяльності підприємства

Об'єктом дослідження у випускній роботі виступає Комунальна організація «Білицька місцева пожежна охорона»

Скорочена назва підприємства – Білицька МПО.

Підприємство знаходиться за адресою: 39220, Полтавська обл., Полтавський р-н, селище міського типу Білики, вул. Пристанційна, будинок 42.

Білицька МПО є місцевим пожежно-рятувальним підрозділом, зареєстроване 17.01.2018 року. Секрет успішного розвитку підприємства полягає в злагодженій роботі працівників, котрі відмінно управляються з технікою і професійно виконують свою роботу.

Підприємство утворене Білицькою селищною радою. Очолює Білицьку МПО начальник – Попруга Віктор Олексійович.

В зв'язку із реорганізацією юридичної особи Бутенківської сільської ради шляхом приєднання до Білицької селищної ради, комунальна організація Місцева пожежна охорона Бутенківської сільської ради змінила назву на комунальна організація «Білицька місцева пожежна охорона», а також юридичну адресу.

За організаційно - правовою формою господарювання: є комунальною організацією. Засноване на комунальній власності територіальної громади.

Білицька МПО є юридичною особою, набуває права і обов'язки з дня її державної реєстрації, має печатку із власним найменуванням, штампи, бланки, реєстраційні та інші рахунки в банках України, органах державної казначейської служби України.

МПО у своїй діяльності керується Конституцією і законами України, Кодексом цивільного захисту України, указами Президента України, постановами та розпорядженнями Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, рішеннями органу місцевого самоврядування, що утворив МПО та Положенням.

Головним установчим документом є Положення, яке затверджується рішенням органу місцевого самоврядування, який її утворив, та погоджується з Головним управлінням Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Полтавській області.

Білицька МПО – це мале підприємство, яке діє на скорочених формах звітності та займається наданням послуг, а не виготовленням продукції. Створена в порядку визначеному законом, що регулює діяльність неприбуткової організації, з метою задоволення потреб територіальної громади у виконанні робіт та надання послуг у галузі пожежної і техногенної безпеки, пожежогасіння та аварійно-рятувальної справи.

Основною місією діяльності Білицької МПО є: захист життя і здоров'я громадян, комунальної, приватної, колективної та державної власності від пожеж.

Забезпечення пожежної безпеки, запобігання виникненню пожеж та нещасним випадкам під час пожеж на території об'єктів на договірних умовах.

Основний вид діяльності: 84.25 Діяльність пожежних служб.

Білицька МПО бере участь у гасінні пожеж, ліквідації наслідків аварій, стихійного лиха, проведенні рятувальних робіт; проводить протипожежну пропаганду серед населення з метою запобігання пожежам та наслідкам від них.

Предметом діяльності є:

- пожежогасіння;
- проведення спеціального навчання з пожежної безпеки;
- контроль за дотриманням протипожежних вимог.

Майно МПО становлять закріплені за нею матеріальні цінності та оборотні кошти, одержані в установленому порядку. Джерелами формування майна МПО є майно:

- передане в установленому законодавством порядку від місцевих органів влади, органів місцевого самоврядування, територіальних органів ДСНС;
- придбане за рахунок коштів місцевих бюджетів;
- передане суб'єктами господарювання, що знаходяться на території міської (селищної, сільської) ради;
- отримане за рахунок добровільних пожертвувань від юридичних та фізичних осіб, гуманітарних програм (у тому числі міжнародних);
- з інших джерел, не заборонених чинним законодавством.

Джерелами фінансування МПО є кошти: місцевого бюджету; дольової участі декількох міських (селищних, сільських) рад; підприємств, установ і організацій, отримані МПО в установленому порядку за аварійно-рятувальне обслуговування на договірній основі об'єктів та територій; отримані за рахунок добровільних пожертвувань юридичних та фізичних осіб; державного фонду регіонального розвитку; цільової субвенції на інфраструктурний розвиток об'єднаних територіальних громад; з інших джерел, що не заборонені чинним законодавством.

На території Білицької селищної ради створено Центр громадської безпеки. Це нова якість обслуговування. Він передбачає комплексний підхід, оскільки в кожному такому центрі є пожежна частина. Це ще одна можливість повністю захистити життя мешканців громади.

З метою створення умов для цілодобового обслуговування пожежно-рятувальної техніки та обладнання створено пожежне депо. Пожежне депо, розраховане не менше як на 2 виходи для пожежно-рятувальних машин, які перебувають у оперативному розрахунку та готовності. Ділянка пожежного депо укомплектована меблями, оргтехнікою, канцтоварами тощо відповідно до потреб частини. Пожежно-рятувальні машини оснащені необхідним обладнанням відповідно до потреб та встановлених завдань і функцій МПО.

Забезпечення пожежної безпеки є невід'ємною частиною охорони життя та здоров'я людей, національного багатства і навколишнього середовища.

Білицька МПО проводить навчання з питань пожежної безпеки посадових осіб та спеціальне навчання за програмою пожежно-технічного мінімуму з видачею посвідчення. Згідно з цими програмами регулюється не тільки структура і зміст навчальних програм, а й процедура дотримання правил пожежної безпеки та спосіб перевірки їх виконання.

Програма навчання з пожежної безпеки затверджується керівником підприємства та погоджується з ДСНС України (територіальним органом, де розташоване підприємство). Вони повинні враховувати посадові обов'язки та діяльність працівників, галузеві особливості підприємства, у тому числі вивчати нормативно-правові акти, що містять вимоги протипожежної безпеки та практичні дії щодо запобігання пожежам, а також дії під час пожеж, вимоги до утримання приміщень, будівель, території, шляхи евакуації, пожежно-технічні засоби, заходи протипожежної безпеки на виробництві, порядок забезпечення оповіщення про пожежу та виклику пожежних служб та інші вимоги.

Навчання з пожежної безпеки проводиться в групах або індивідуальних заняттях з урахуванням професії працівників, конкретних обставин і пожежної небезпеки виробництва, пожежної небезпеки використовуваних речовин і матеріалів та інших факторів, що впливають на пожежну безпеку підприємства тих хто навчається.

Під час навчання використовуються навчальні експонати, плакати, макети, технічні засоби тощо, щоб за допомогою фотографій, відео ознайомити працівників із найбільш сенсаційними випадками пожежі на підприємстві. Навчання завершується підсумковим тестуванням у вигляді тестів, співбесід, практичних завдань тощо. Начальник МПО видає посвідчення про інструктаж з пожежної безпеки посадовій особі або службовцям, які успішно пройшли перевірку.

Проведемо аналіз обсягу реалізованих послуг за видами економічної діяльності (КВЕД) підприємства за 2018-2020рр. (табл.. 2.1).

Таблиця 2.1 – Аналіз обсягу реалізованих послуг за видами економічної діяльності Білицької МПО за 2019-2020 рр.

Види економічної діяльності	Обсяг реалізованої продукції, робіт, послуг						Відхилення			
	2018 рік		2019 рік		2020 рік		2020-ій до 2018-го		2020-ій до 2019-го	
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	у сумі	у стр-рі	у сумі	у стр-рі
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
84.25 Діяльність пожежних служб	-	-	50,3	100	68,4	100	0	0	18,1	0
Разом	-	-	50,3	100	68,4	100	0	0	-	-

У 2018р., послуги у сфері проведення спеціального навчання за програмою пожежно-технічного мінімуму на підприємстві не проводилися.

Загалом у 2019р., обсяг реалізованих послуг було виконано на суму 50,3 тис. грн., що на 18,1 тис грн. менше, ніж у 2020р., - 68,4 тис. грн., рис.2.5. Що позитивно відображається в діяльності підприємства.

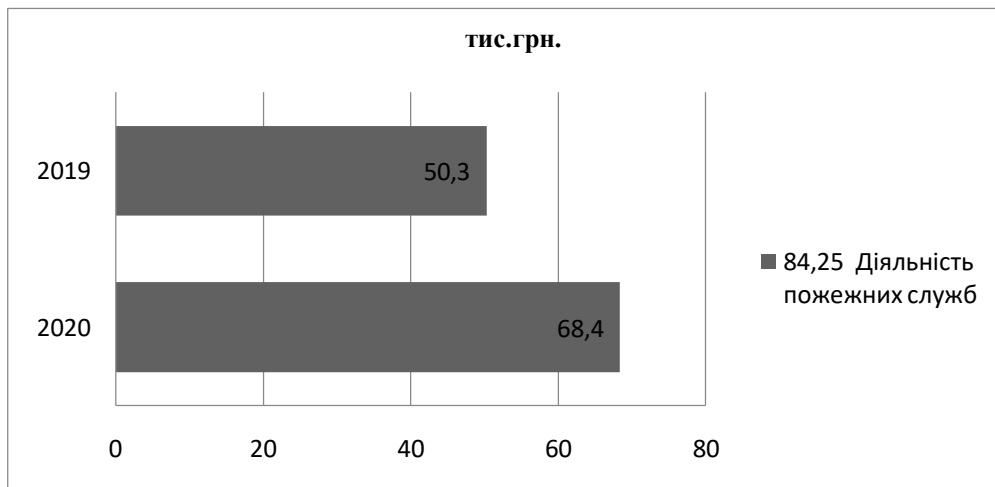


Рисунок 2.5 – Структура обсягів реалізації послуг Білицькою МПО за КВЕД у 2019-2020рр.

Управління є централізованою дією на колектив людей з метою організації і координації їхньої діяльності в процесі виробництва. Структура управління організації є ієрархічною. Це означає, що всі працівники прямо чи опосередковано підкорюються начальнику МПО. Типова організаційна структура Білицької МПО показана на рис. 2.6.

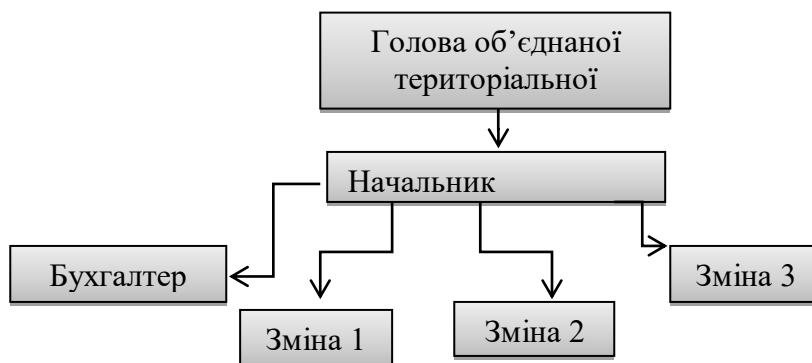


Рисунок 2.6 – Організаційна структура Білицької МПО

Керівником ланки є голова об'єднаної територіальної громади.

МПО очолює начальник, який призначається на посаду і звільняється з посади відповідно до законодавства. Кандидатура начальника МПО до призначення на посаду погоджується з територіальним органом ДСНС України у Полтавській області. Він здійснює керівництво підприємства у цілому, тобто репрезентує МПО в будь-яких організаціях, розпоряджається в межах чинного законодавства його майном, укладає договори.

Головна мета керівництва полягає у виробленні та прийнятті рішень, необхідних для ефективного функціонування підрозділу, та знизити до мінімуму збитки.

Завдання, які покладаються на керівництво:

1. Повинно нести персональну відповідальність за виконання покладених на МПО завдань і функцій, організацію та результати її діяльності;
2. Забезпечити належний рівень готовності до проведення пожежно та аварійно-рятувальних робіт, ліквідації наслідків НС, ефективне використання і збереження закріпленого за МПО майна, збереження життя та здоров'я персоналу;
3. Здійснити планування роботи МПО;
4. Забезпечити належні умови персоналу МПО для виконання покладених на нього обов'язків, здійснити контроль за дотриманням розпорядку дня та порядку в приміщеннях будівель МПО;
5. Проводити огляд, планові та раптові перевірки наявності, стану збереження і правильного використання техніки, пального, інших матеріальних цінностей, їх готовності до дій за призначенням.

На підприємстві є чітка і досконала система управління трудовою дисципліною. Вся політика керівництва МПО спрямована на максимізацію життєвих інтересів співробітників, збереження їх добробуту та створення умов, сприятливих для продуктивної праці

Керівництво займається лише найскладнішими та важливими

питаннями, надаючи працівникам вирішувати інші. Він часто радиться зі співробітниками, вислуховує колег, не наголошує на своїх сильних сторонах, сприймає критику, не цурається брати на себе відповідальність за власні рішення або помилки своїх співробітників.

Наявність основних економічних посад в Білицькій МПО: бухгалтер.

Бухгалтерія є самостійним структурним підрозділом підприємства та підпорядковується безпосередньо начальнику МПО. Головну бухгалтерію очолює головний бухгалтер. Головне завдання – це забезпечення підприємства бухгалтерського обліку в МПО і контроль за раціональним, економічним використанням матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, збереженням власності на майно та інші ресурси. Здійснює бухгалтерський облік діяльності, складає фінансову звітність, несе відповідальність за її достовірність і своєчасність надання звітних даних.

Важливу роль в діяльності Білицької МПО відіграє виробнича структура. Діяльність виробничого персоналу, в основному, підпорядкована начальнику зміни, який, в свою чергу, підпорядковий начальнику МПО. Виробнича структура Білицької МПО наведена на рис. 2.7.

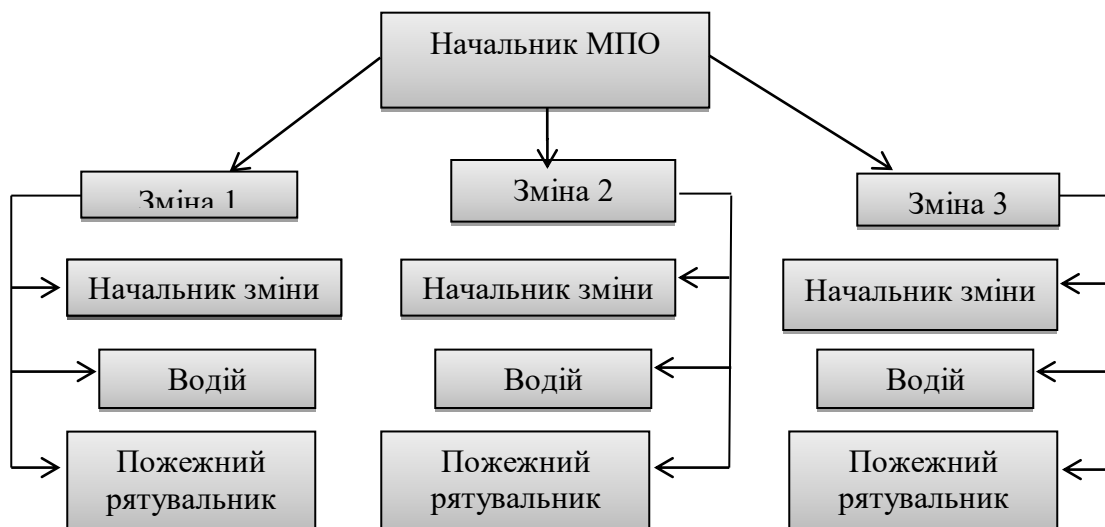


Рисунок 2.7 – Виробнича структура Білицької МПО

Отже, з початку свого існування Білицька МПО має таких працівників:

1. Начальник МПО – 1 чоловік
2. Бухгалтер – 1 чоловік
3. Начальник зміни – 3 чоловіка
4. Пожежний – рятувальник – 3 чоловіка
5. Водій – 4 чоловіка

Успішне виконання послуг залежить від багатьох факторів. Організаційні результати залежать насамперед від безпеки та ефективності живої праці. Тому трудові ресурси є одним з основних напрямків роботи підприємства.

2.3. Аналіз економічних та фінансових показників діяльності підприємства

Успішне функціонування підприємства в сучасних ринкових умовах вимагає жорсткої конкуренції, швидкого реагування та адаптації до змін зовнішнього середовища. Для цього необхідно проаналізувати та оцінити фінансове становище бізнесу, визначити тенденції та спрогнозувати перспективи подальшого розвитку бізнесу. Це аналіз фінансового стану підприємства і є одним з основних етапів процесу стратегічного управління.

Аналіз економіко-фінансових показників – метод статистичної обробки інформації використовується для оцінки фінансово-господарської діяльності окремих економічних показників та матеріально-технологічної бази підприємств за певний період часу.

Фінансове становище підприємства – це комплексне поняття, що характеризується системою показників, що відображають наявність і розміщення коштів, фактичну та потенційну фінансову спроможність підприємства. Тому аналіз фінансового стану підприємства має одну основну мету: оцінити фінансові результати бізнесу в минулому.

Фінансовий аналіз є основою для формування корпоративної фінансової політики. Без фінансового аналізу неможливо оцінити ресурсне становище бізнесу.

Економічний аналіз – це процес оцінки майбутніх умов та ефективності на основі вивчення даних про фінансовий стан підприємства та результатів його минулої діяльності. Тому головна мета економічного аналізу – зменшити неминучу невизначеність, пов’язану з економічними рішеннями, орієнтованими на майбутнє.

Трудовий ресурс займає особливе місце серед усіх ресурсів підприємства, оскільки за ринкових умов значно зростає роль робочої сили у функціонуванні підприємства.

В даній роботі розроблені фінансово-економічні показники для трьох порівнюваних років: 2018, 2019 та 2020 рр. Джерелами інформації для визначення таких показників є:

- 1) Фінансова звітність підприємства за 2018-2020 рр. у складі:
Балансу (Звіту про фінансовий стан) підприємства станом на 31 грудня (форма №1).
Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2);
- 2) Статистична звітність підприємства за 2018-2020 рр. у складі:
Звіту з праці за січень – грудень (форма №1-ПВ, річна);
Звіту про основні показники діяльності підприємства (форма 1-підприємництво, річна).

Детальний аналіз основних економічних і фінансових показників діяльності підприємства за 2018-2020рр. наведений у табл. 2.2. За даними табл. 2.2 виявлено, що середня вартість сукупного капіталу та середня вартість власного капіталу на протязі всіх років є зростаючою, у 2020р., в порівнянні до 2018р., збільшилася на 60,65 тис. грн., а в 2019р., на 51,05 тис. грн. (рис. 2.8).

Таблиця 2.2 – Економічні та фінансові показники діяльності Білицької МПО за 2018-2020рр.

№	Показники	Одиниці виміру	Рік			Відхилення			
			2018	2019	2020	2020р. до 2018р.		2020р. до 2019р.	
						Абсолютн е	Темп прирост у, %	Абсолютн е	Темп прирост у, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. КАПІТАЛ ТА РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА									
1.1	Середня вартість сукупного капіталу	тис. грн.	91,3	100,9	151,95	60,65	166,43	51,05	150,6
1.2	Середня вартість власного капіталу	тис. грн.	91,3	100,9	151,95	60,65	166,43	51,05	150,6
1.3	ОСНОВНІ ЗАСОБИ								
1.3.1	за первинною вартістю на кінець року	тис. грн.	107	114,3	164,8	57,8	154,02	50,5	144,18
1.3.2	знос на кінець року	тис. грн.							
1.3.3	середньорічна вартість основних засобів	тис. грн.	107	110,7	139,6	32,6	130,47	28,9	126,1
1.4	ОБОРОТНІ АКТИВИ								
1.4.1	усього на кінець року	тис. грн.	37,8	53,4	111,0	73,2	293,65	57,6	207,87
1.4.2	Запаси на кінець року	тис. грн.	37,8	53,4	82,0	44,2	216,93	28,6	153,56
1.4.3	Грошові кошти та їх еквіваленти на кінець року	тис. грн.	0	0,3	29,0	0	0	28,7	96,67
1.4.4	середні залишки оборотних засобів	тис. грн.	37,8	55,3	69,8	32	184,66	14,5	126,22

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5	Середньооблікова чисельність								
1.5.1	середньооблікова чисельність працівників	чол.	11	12	12	1	109,1	0	100
1.5.2	середньооблікова чисельність робітників	чол.	9	10	10	1	111,1	0	100
2. ЕКОНОМІЧНІ ТА ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ									
2.1	Обсяг реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	0	50,3	68,4	0	0	18,1	135,98
2.2	Обсяг виробництва продукції	тис. грн.	0	50,3	68,4	0	0	18,1	135,98
2.3	Прибуток (збиток) від звичайної діяльності до оподаткування	тис. грн.	-15,7	11,9	32,4	48,1	-	20,5	272,27
2.4	Чистий прибуток (збиток)	тис. грн.	-15,7	11,9	32,4	48,1	-	20,5	272,27
2.5	Фонд оплати праці усіх працівників	тис. грн.	609,61	1180,4	1341,0	731,39	219,97	160,6	113,61
2.6	Фонд робочого часу	люд-години	21584	29355	29432	7848	136,36	77	100,26
3. ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ									
3.1	Продуктивність праці одного працівника	тис. грн. / особа	0	4,19	5,7	0	0	1,51	136,04
3.2	Продуктивність праці одного робітника	тис. грн. / особа	0	5,03	6,84	0	0	1,81	135,98
3.3	Рівень оплати праці за 1 людину-годину	тис. грн. / люд-год	0,028	0,040	0,046	0,018	164,29	0,006	115,0

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.4	Середньомісячна заробітна плата одного працівника	тис. грн..	4,62	8,2	9,31	4,69	201,52	1,11	113,54
3.5	Коефіцієнт зносу основних засобів на кінець року		0,5	0,5	0,5	0	100	0	100
3.6	Фондовіддача	грн./ грн.	0	0.45	0.49	0	0	0.04	108.89
3.7	Фондоозброєність праці працівників	тис. грн./ чол.	9,73	9.23	11.63	1,9	119,53	2.4	126.0
4. ПОКАЗНИКИ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ									
4.1	Рентабельність активів	%	-17,2	11,8	21,3	38,5	-123,8	9,5	180,5
4.2	Рентабельність власного капіталу	%	-17,2	11,8	21,3	38,5	-123,8	9,5	180,5

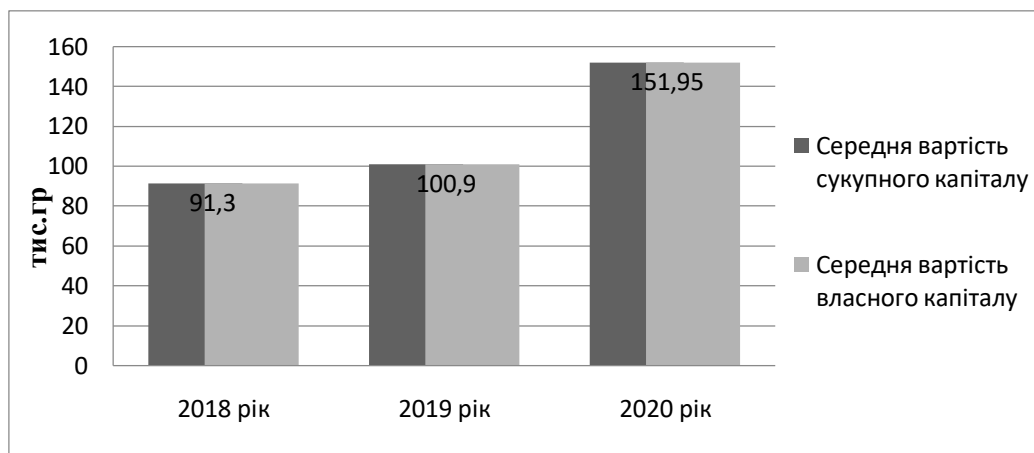


Рисунок 2.8 – Динаміка вартості капіталу Білицької МПО за 2018-2020 рр.

За групою показників «Основні засоби» маємо позитивну динаміку, що підтверджує роботу підприємства по оновленню основних засобів.

Нематеріальних активів підприємство не має.

Оборотні активи Білицької МПО складаються із запасів, грошових коштів та середніх залишків. По кожному з цих видів оборотних активів підприємства відбуваються певні зміни. У 2020 році вартість оборотних активів склала 111,0 тис. грн., що на 293,65 більше від 2018 р., та на 207,87% більше від 2019р. У Білицькій МПО відсутня дебіторська заборгованість. Розмір запасів має тенденцію до зростання з кожним роком, у 2018 році склав 37,8тис.грн., у 2019р - 53,4 тис. грн., а в 2020р - 82.0 тис. грн. Грошові кошти та їх еквіваленти починаючи з 2019р., склали - 0,3тис.грн., а в 2020 р., 29,0 тис. грн., що є досить не поганим результатом. У 2020 р., середні залишки оборотних засобів в порівнянні з 2018 р., зросли на 184,66%, а з 2019 р., на 126,22%.

Середньооблікова чисельність як працівників, Білицької МПО протягом аналізованого періоду відбулися зміни. У 2020 році середньооблікова чисельність працівників склала 12 осіб, що на 1 особу більше від 2018 р., та порівнюючи з 2019 роком чисельність теж була 12 осіб. Середньооблікова чисельність робітників у 2020 р. склала 10 осіб, що на 1 особу більше від 2018 р., а в 2019р. чисельність робітників була та сама, що і в 2020р – 10 осіб. З них 2

особи це управлінський персонал, а решта 10 осіб – виробничий персонал (рис. 2.9).

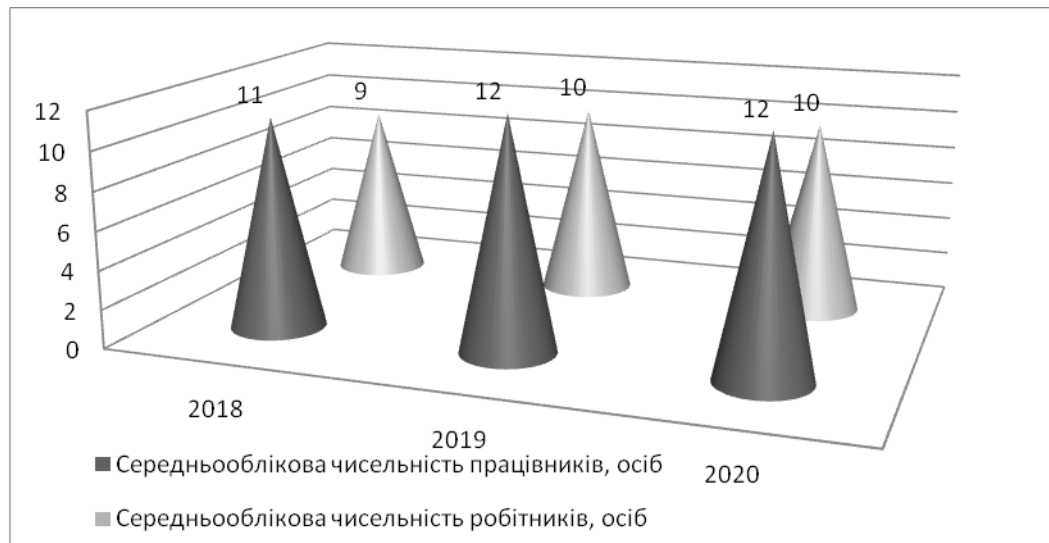


Рисунок 2.9 – Динаміка середньооблікової чисельності персоналу Білицької МПО за 2018-2020 рр.

У 2018 році підприємство не отримувало дохід від реалізації послуг, а починаючи з 2019 року обсяг реалізованих послуг склав на суму - 50,3 тис. грн., у 2020 р., спостерігається збільшення обсягу на 18,1 тис. грн., що є для підприємства гарним результатом діяльності.

Собівартість реалізованої продукції, валовий прибуток (збиток), прибуток (збиток) від операційної діяльності підприємство не має.

Аналіз фінансових результатів діяльності підприємства показав, що прибуток від звичайної діяльності до оподаткування у 2018р., спостерігалася негативна тенденція -15,7 тис. грн., у 2020 р., цей показник склав - 32,4 тис. грн., що на 48,1 тис. грн., більше від 2018 р., та на 20,5 тис. грн., більше від 2019р.

Спостерігалось зростання прибутків підприємства у 2,7 разу за 2019-2020 рр.

Для більш детального аналізу відображаємо графічно динаміку прибутку МПО за 2018-2020рр., на рис. 2.10.

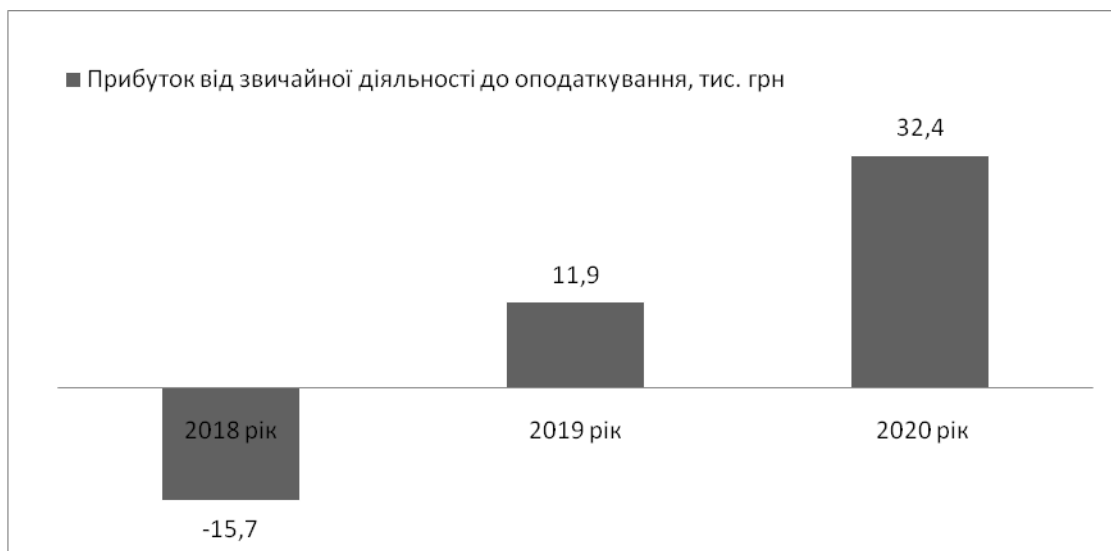


Рисунок 2.10 – Динаміка прибутку від звичайної діяльності до оподаткування Білицької МПО за 2018-2020 рр.

Ефективність використання трудових ресурсів відображається в індексі продуктивності праці. Зростання продуктивності праці є умовою збільшення виробництва (послуг) і є основним фактором економічного зростання.

Основною мотивацією для працівників є заробітна плата, яка поступово зростає на підприємстві. Так у 2018р., на заробітну плату витрачали 4,62 тис.грн., а в 2020 році ця сума склала 9,31тис.грн., або (201,52%), що при сучасному стані економіки України є гарним показником.

Розрахунки показують, що загальна фондovіддача яка характеризується загальним коефіцієнтом прибутку на одну гривню, витрачену на основні засоби, та рівнем використання технічних засобів, знаходиться на задовільному рівні. За 2020 рік на одну вкладену гривню в основні засоби було вироблено продукції, товарів, робіт, послуг на 0,49 грн., що на 0,04 грн., більше ніж у 2019 році рис. 2.11. Фондовіддача зросла за рахунок збільшення використання основних засобів.

Фондоозброєність характеризує забезпеченість фондами персоналу підприємства і залежить від конкретних обставин бізнесу. В 2018р., вона складала 9,73 тис. грн./ чол., що на 1,9тис. грн./ чол., менше від 2020р. У 2019р, цей показник зменшується і складає 9.23тис. грн./ чол., в порівнянні до 2020 р.

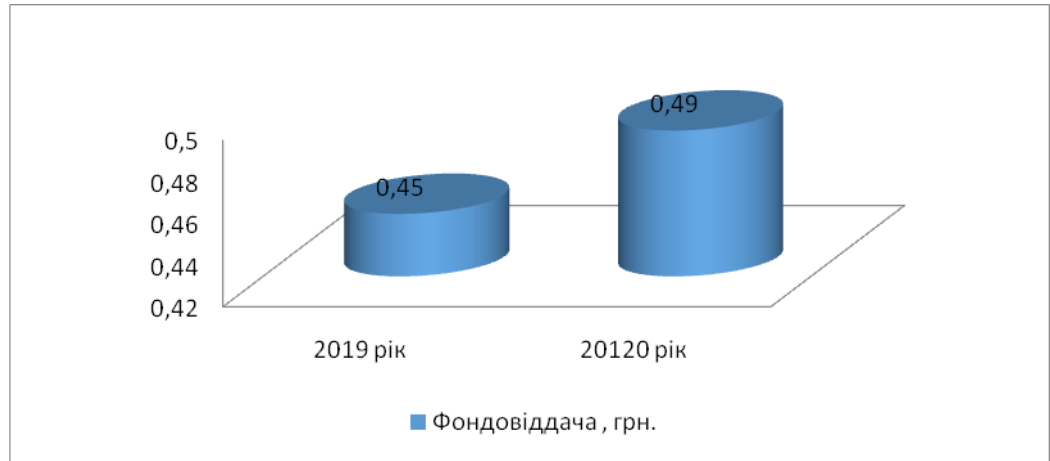


Рисунок 2.11 – Динаміка фондівіддачі основних засобів Білицької МПО за 2019-2020рр.

Станом на 2020р., фондоозброєність збільшилася і склала 11,63 тис. грн./особу.

Аналіз показників рентабельності дає змогу зробити висновок, починаючи з 2018р., значення цього показника є від’ємним -17,2%. Така ситуація є негативною для підприємства. Станом на 2019р., рентабельність покращилася і склала 11,8%, у 2020р., цей показник значно підвищився і склав 21,3%. На рис. 2.12 показано як протягом 2018-2020рр., змінювалася рентабельність підприємства (рис. 2.12).

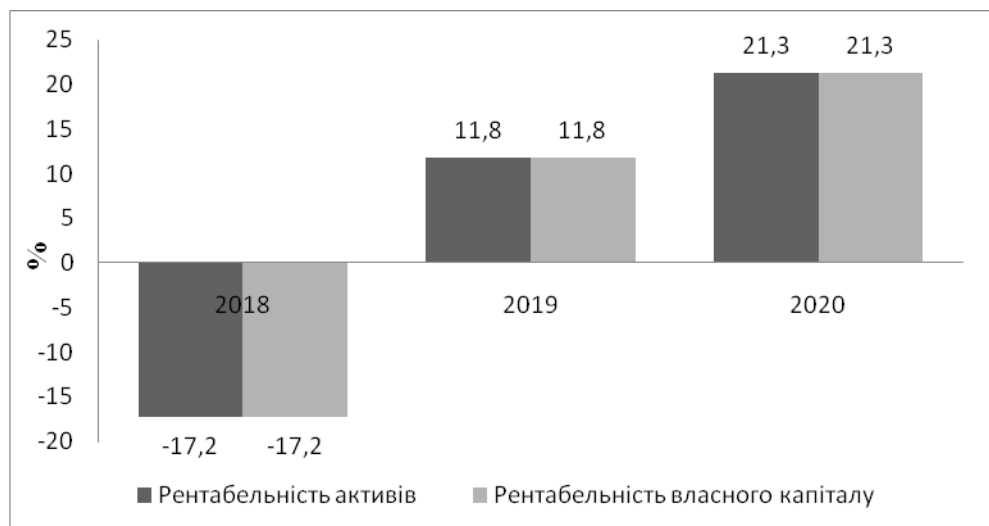


Рисунок 2.12–Динаміка показників рентабельності Білицької МПО за 2018-2020рр.

Отже, за результатами аналізу, можемо підвести підсумок: на підприємстві склалася позитивна тенденція розвитку, про що свідчать як абсолютні прирости, так і темпи зростання майже всіх показників. В Білицькій МПО економічні та фінансові показники мають тенденцію до покращення та виявлені резерви до подальшого стабільного розвитку підприємства.

2.4. Стан охорони праці на підприємстві

Однією з важливих складових успіху підприємства є ефективна організація та управління охороною праці. Тому ті підприємства, які відповідають всім стандартам безпеки, своєчасно проводять заходи перестороги – інструктажі, відсутність або дуже низький рівень травматизму на виробництві, негативний вплив факторів праці, можуть досягти високої конкурентоспроможності на ринку.

Метою управління охороною праці є забезпечення безпеки, здоров'я та працездатності людей на підприємстві. Таким чином, системі охорони праці підприємств необхідно приділяти велику увагу.

Перше, що варто відзначити, це те, що один з головних принципів роботи підприємства є безпека: забезпечення безпеки на робочому місці, збереження здоров'я та благополуччя працівників.

Розглянемо детально систему управління охорони праці на підприємстві Білицької МПО.

Кожен працівник МПО повинен розуміти, що надаючи послуги, кожен житель заслуговує на уважне ставлення. Надання таких послуг з високою надійністю та безпекою є запорукою стабільності та процвітання МПО.

У колективному договорі Білицької МПО передбачено забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Адміністрації, яка організує умови праці в приміщеннях та території МПО, при попередженні і реагування на можливі надзвичайні ситуації (події), під час гасіння пожеж, роботі на машинах,

механізмах, обладнанні, інших засобах відповідно до вимогам нормативних актів з охорони праці.

Персонал підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню на випадок захворювання, часткової або повної втрати працездатності, загибелі (смерті), отриманих при виконанні посадових обов'язків, згідно з чинним законодавством. Працівники МПО (за рішенням засновника) можуть бути застраховані понад норми, визначені Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», у порядку і розмірах, передбачених Кодексом цивільного захисту України.

У разі виникнення надзвичайної ситуації або нещасного випадку на підприємстві відповідальна особа зобов'язана вжити невідкладних заходів для надання допомоги потерпілому, залучаючи у разі потреби рятувальників.

Все обладнання, яке використовується на підприємстві, має високий рівень шуму, а концентрація пилу в повітрі робочої зони перевищує гранично допустиму норму. Тому, вирішили переобладнати деякі машини, так, щоб двигун і вихлоп можна було встановити за межами робочого місця. Це важливий захід безпеки на робочому місці.

Гасіння пожежі здійснюється за допомогою пожежного автомобіля, працівникам необхідний спеціальний гумовий одяг та водонепроникні чоботи. Наразі підприємство забезпечує робочим одягом усіх працівників.

Наявність нової техніки на підприємстві– це сучасне обладнання, яке в цілому відповідає вимогам гігієни праці та ергономіки.

Крім того, персонал МПО може також випробовувати пожежно-технічне та рятувальне обладнання відповідно до вимог і рекомендацій виробника, якщо це необхідно. У разі необхідності ремонту пожежних рукавів та засобів захисту органів дихання та зору, інших технічних засобів, заправки установками стисненим повітрям МПК може звернутися в установленому порядку до найближчої рятувальної частини цивільної оборони, яка має обладнання та ліцензію.

При застосуванні протипожежної техніки та аварійно-рятувальних засобів доцільно використовувати нормативні документи та інші документи, передбачені з експлуатації та рятування підрозділів служби цивільного захисту, для забезпечення їх тривалої роботи та належного зберігання.

Розмір плати за охорону праці визначається на підставі ст.19 Закон України «Про охорону праці».

Для підприємств, що утримуються за бюджетом, оплата забезпечується за рахунок державного або місцевого бюджету та розрахунку не менше 0,2% від загальної заробітної плати. Так як наше підприємство утримується за рахунок бюджету, тому фонд охорони праці становить 0,3% від суми фонду оплати праці підприємства.

Визначимо кошти на покращення умов праці в Білицькій МПО (табл.2.3).

Таблиця 2.3 – Аналіз коштів, які виділялися на поліпшення умов праці в Білицькій МПО у 2018-2020 рр.

Плановий рік	Фонд оплати праці, тис. грн.	Виділені кошти на поліпшення умов праці, тис. грн.
2018	609,61	1,828
2019	1180,4	3,541
2020	1341,0	4,023

Тобто витрати на охорону праці у період 2018-2019 рр. збільшились на:

$$\frac{3,541 - 1,828}{1,828} \cdot 100 = 93,7\%$$

Витрати на охорону праці в період 2019-2020 рр. збільшились на:

$$\frac{4,023 - 3,541}{3,541} \cdot 100 = 13,6\%$$

Отже, за 2018р., в МПО виконано інженерно-технічних та організаційних заходів, що спрямовані на охорону праці, на суму 1,828 тис. грн., в 2019р., було

збільшено суму коштів 3,541тис.грн., у 2020р., ця сума зросла і склала 4,023тис.грн., рис. 2.13.

Дотримання вимог охорони праці в Білицькій МПО регулюється нормативно-правовими документами, прийнятими та впровадженими всіма суб'єктами господарювання в Україні та є обов'язковими для виконання всіма фізичними та юридичними особами. Такими документами:

1. Закон України «Про охорону праці»;
2. Кодекс законів про працю України;
3. Конституція України;
4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»;
5. Закон України «Про пожежну безпеку».

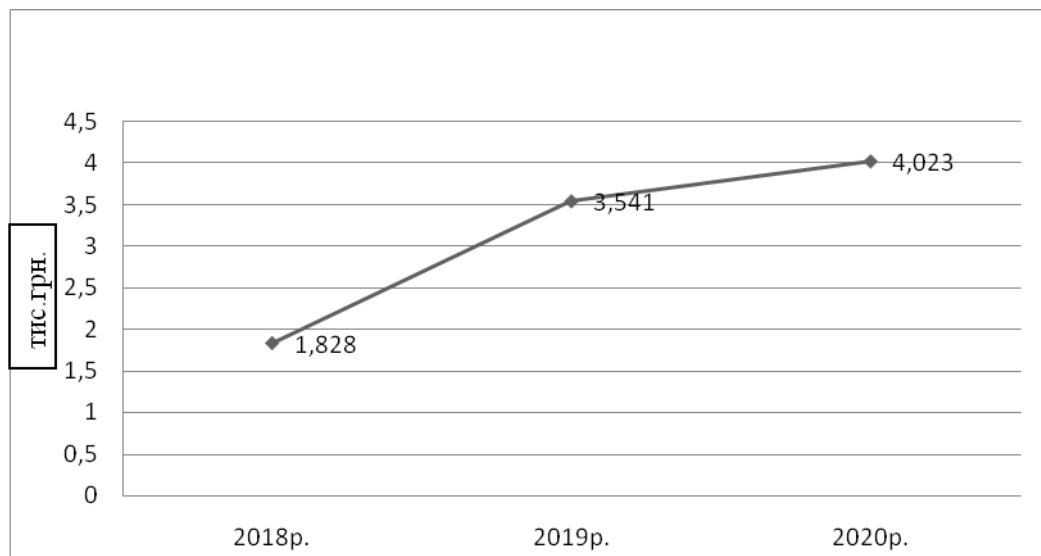


Рисунок 2.13 – Виділені кошти на поліпшення умов праці у Білицькій МПО у 2018-2020рр.

На підприємстві проводяться вступні, основні, повторні, позапланові, цільові інструктажі.

Наявність робочих місць з підвищеним ризиком. Підприємства здійснюють такі роботи підвищеної небезпеки: протипожежний захист та технічний огляд

будівель і багатоповерхівок, експлуатація та технічне обслуговування обладнання, виїзд особового складу підрозділів пожежної охорони по тривозі, робота особового складу пожежної охорони на колінчатих підіймачах та на автомеханічних драбинах.

МПО отримало дозволи на експлуатацію обладнання високого ризику. Управління охороною праці здійснюється на підприємстві у цілому – начальником МПО.

Організація роботи та функціонування системи управління охороною праці підприємства вимагає від керівництва:

- забезпечувати працівникам пільги та компенсації з охорони праці в установленому чинним законодавством порядку;
- забезпечити своєчасне впровадження заходів щодо підвищення існуючого рівня охорони праці та запобігання виробничому травматизму, захворюванням та аварій;
- відповідно до укр. законодавства з охорони праці та стандарти, затверджені підприємством, своєчасно забезпечувати працівників необхідними засобами захисту та мийними засобами, спецодягом;
- проводити систематичні перевірки охорони праці та техніки безпеки в магазинах (один раз на рік);
- надавати додаткову відпустку та зменшити робочий час працівників, зайнятих у шкідливих умовах праці, відповідно до чинного законодавства про працю;

Працівники підприємства зобов'язані дотримуватися правил охорони праці, правил поведінки з машинами, механічними установками, застосування засобів колективного та індивідуального захисту, дотримання вимог техніки безпеки та протипожежного захисту. На підприємстві розміщені попереджувальні знаки, інформаційні плакати, нормативні документи з охорони праці.

Температурний, повітряний, світловий і водний режим у приміщеннях працівників забезпечується відповідно до правил гігієни та санітарії.

В Білицькій МПО є основні засоби протипожежної безпеки, пожежні депо обладнані засобами автоматичної сигналізації та пожежогасіння, підприємства мають насосні станції.

Заходи щодо запобігання виробничому травматизму передбачають регулярні інструктажі з питань охорони праці та пожежної безпеки робітників та зафіксовані відповідними документами.

Шум та вібрація у робочому приміщенні.

У робочому приміщенні причинами шуму та вібрації є прилади устаткування й апарати: принтери, комп'ютери, вентилятори, кондиціонери тощо. Під час їх роботи рівень вібрації не повинен перевищувати 33 децибел, а рівень шуму не повинен перевищувати 50 децибел, що є нормою для цієї діяльності. Заходи щодо забезпечення встановлених стандартів: використовувати спеціальні звукопоглинаючі перегородки, використовувати меблі, що сприяє зниженню шуму та вібрації, встановлювати обладнання та прилади на спеціальних ударопоглинаючих підкладках.

Забезпечення освітлення

Для забезпечення належного освітлення використовується природне, одностороннє, бічне та штучне освітлення, а також комбіноване освітлення відповідно до гігієнічних норм і правил.

Аналізуючи охорону праці Білицької МПО, можна зробити висновок, що підприємство постійно працює над покращенням та створенням безпечних умов праці для своїх працівників.

Відповідно до українського законодавства на підприємствах незалежно від форми власності та діяльності має бути створена система управління охороною праці (далі – СУОП) з метою організації виконання правових, організаційних, оздоровчих, соціально-економічних та трудових спрямованих на попередження нещасних випадків, професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві соціально-економічні заходи.

СУОП – це група органів управління підприємницькою діяльністю, які здійснюють цілеспрямовану та планову діяльність на основі комплексу

нормативних документів для виконання завдань і функцій управління щодо забезпечення здорових, безпечних та ефективних умов праці.

Створення СУОП досягається шляхом послідовного визначення мети і об'єкта управління, завдань і заходів з охорони праці, функцій і методів управління, встановлення організаційної структури управління, підготовки нормативно-методичних документів.

Оцінка економічної ефективності СУОП на підприємстві.

Визначення соціальної ефективності заходів для охорони праці на підприємстві із загальною (середньообліковою) кількістю працюючих 12 чоловік на підставі варіанту 13:

- кількість робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм, до проведення заходів 4, після проведення заходів 3;
- чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм до проведення норм 3, після 2;
- кількість випадків травматизму до проведення заходів 3, після 1;
- кількість днів непрацездатності через травматизм до проведення заходів 22, після 16;
- кількість працівників, що звільнилися до проведення заходів 8, після 6.

Розв'язання:

Визначимо скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки виробництва:

$$\Delta K = \frac{P_1 - P_2}{K_3} \times 100 \%$$
$$\Delta K = \frac{4 - 3}{4} \cdot 100 = 25 \%$$

де P1, P2 - кількість робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм до і після проведення заходів;

$K3=N/3=12/3=4$ - загальна кількість робочих місць (працюють у три зміни, так як на $P1=4$ припадає $N1=3$ чол.)

Визначаємо скорочення чисельності працівників, які працюють в умовах, які не відповідають вимогам санітарних норм:

$$\Delta Ч = \frac{N_1 - N_2}{N} \times 100$$
$$\Delta Ч = \frac{3 - 2}{12} \cdot 100 = 8,33\%$$

де N_1, N_2 – чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після здійснення заходу, чол.;

N – річна середньооблікова чисельність працівників, чол.

Зменшення коефіцієнта частоти травматизму

$$\Delta K_{\text{ч}} = \frac{T_1 - T_2}{N} \times 100$$
$$\Delta K_{\text{ч}} = \frac{3 - 1}{12} \cdot 100 = 16,67\%$$

де T_1, T_2 - кількість випадків травматизму відповідно до і після проведення заходу.

Визначимо скорочення плинності кадрів через незадовільні умови праці.

$$\Delta Ч_{\text{п}} = \frac{З_1 - З_2}{N} \times 100\%$$
$$\Delta Ч_{\text{п}} = \frac{8 - 6}{12} \cdot 100\% = 16,67\%$$

Розрахунок річної економії від зменшення рівня захворюваності на підставі наступних даних:

- кількість днів непрацездатності через хвороби на 100 працівників до проведення заходів 1856, після 1647;
- річна середньооблікова чисельність робітників 12 чоловік;

- вартість виробленої товарної продукції за зміну на одного працівника промислово-виробничого персоналу 59, грн.;
- вартість річної товарної продукції підприємства 230, млн. грн.;
- середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу 10, чол.;
- середньорічна заробітна плата одного працівника $Z_p = 1852$ грн.;
- середньоденна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності $Z = 189$ грн.

Розв'язання:

Скорочення витрат робочого часу за рахунок зменшення рівня захворюваності (аналогічно травматизму) за певний час:

$$\Delta D = \frac{D_1 - D_2}{100} \times C_3 \text{ люд.-днів.}$$

$$\Delta D = \frac{1856 - 1647}{100} \cdot 366 = 765 \text{ люд.-днів}$$

де D_1, D_2 – кількість днів непрацездатності через хвороби чи травматизм на 100 працюючих відповідно до і після проведення заходів

Зростання продуктивності праці:

$$\Delta W = \frac{\Delta D \times Z_p}{P_n} \times 100\%$$

$$\Delta W = \frac{765 \cdot 59}{23000000} \cdot 100\% = 0,20\%$$

де Z_p – вартість виробленої продукції за зміну на одного працівника промислово – виробничого персоналу;

P_n – вартість річної товарної продукції підприємства.

Річна економія зарплати за рахунок зростання продуктивності праці при зменшенні рівня захворюваності і травматизму:

$$E_z = \frac{\Delta W \times Z_p}{100} \times \text{Ч}_{\text{ср}} \text{ грн.}$$
$$E_z = \frac{0,20 \cdot 1852}{100} \cdot 350 = 1296,4 \text{ грн.}$$

де $\text{Ч}_{\text{ср}}$ – середньорічна чисельність промислово – виробничого персоналу;
 Z_p – заробітна плата одного працівника з відрахуваннями на соцстрахування.

Економія за рахунок зменшення коштів на виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності:

$$E_{\text{сс}} = \Delta D \times \text{П}_d, \text{ грн.}$$
$$E_{\text{сс}} = 765 \cdot 189 = 144584 \text{ грн.}$$

де П_d – середньоденна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності

Річна економія за рахунок зменшення рівня захворюваності (травматизму):

$$E_{\text{рз(т)}} = E_z + E_c + E_{\text{сс}}, \text{ грн.}$$
$$E_{\text{рз(т)}} = 1296,4 + 144584 = 145880,4 \text{ грн.}$$

Провівши розрахунки та проаналізувавши діяльність Білицької МПО можемо зробити наступні висновки:

- 1) На підприємстві створена і ефективно функціонує система управління охороною праці;
- 3) За плановою діяльністю на підприємстві зростають витрати на працезохоронні заходи, а саме у період з 2018-2019рр., збільшилися на 93,7%, і з 2019-2020рр., на 13,6%.
- 4) Нещасних випадків на підприємстві за три звітні роки не виявлено.

5) Можна відзначити, що у структурі підприємства, облаштування робочих місць і умов праці відповідає вимогам норм і виду виконуваної роботи.

У другому розділі кваліфікаційної роботи розглядається сучасний стан та перспективи захисту громадян в Україні. Встановлено, що однією зі складових цивільного захисту є створення МПО. Ця галузь дуже популярна і приваблива. Послуги, які надають населенню в надзвичайних ситуаціях, надають пожежно-рятувальні підрозділи, створені на території громади.

Білицька МПО – підприємство яке здійснює діяльність у сфері надання послуг. Основним видом економічної діяльності підприємства є діяльність пожежних служб. Діяльність МПО зосереджена на забезпеченні пожежної безпеки та здійсненні пожежної охорони на території Білицької селищної ради.

Економічна та фінансова діяльність підприємства за 2018-2020 рр. характеризується відносною стабільністю, про це свідчать проведені розрахунки. Показники операційної діяльності підприємства за останні три роки показують, що підприємство має резерви до подальшого стабільного економічного і соціального розвитку. Рентабельність зростає зі зростанням прибутку.

Ознайомившись із ситуацією з охорони праці Білицької МПО, робимо висновок, що стан з охорони праці можна вважати впорядкованою та відповідною чинному українському законодавству, відповідно до теоретичних положень. Дослідження показують, що основні витрати на охорону праці зосереджені на попередженні виробничого травматизму та професійних захворювань та нормалізації умов праці. Тобто можна сказати, що охорона праці досліджуваному підприємстві організована належним чином.

РОЗДІЛ 3

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Аналіз та оцінювання ефективності організації оплати праці персоналу підприємства

У сучасних економічних умовах особливої актуальності набуває питання ефективності організації оплати праці персоналу підприємства. Велике значення має підвищення ефективності діяльності підприємств для забезпечення бізнесу достатньою кількістю необхідних ресурсів, раціонального використання ресурсів, підвищення продуктивності праці.

Аналіз факторів праці підприємства в першу чергу вивчає розподіл персоналу підприємства за такими показниками, як кількість праці, структура, характеристики руху робочої сили, використання робочого часу, трудомісткість продукції (робіт, послуг), фонд оплати праці та середня заробітна плата та інші показники економічно ефективної праці. Метою цього аналізу є визначення внутрішнього фонду заощадження праці, пов'язаного з більш раціональним розміщенням працівників, їх завантаженням і використанням відповідно до здобутих професій, спеціальності та кваліфікації.

На структуру персоналу підприємства впливають особливості виробництва, спеціалізація та масштабність виробничого процесу, які визначають відповідність різних типів працівників їхній частці в розвитку техніки, технології та організації виробництва.

Результати проведеного аналізу чисельності персоналу Комунальної організації «Білицька МПО» за категоріями за 2018-2020 рр. представлені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Склад і структура персоналу Білицької МПО за період 2018-2020рр.

Показник	2018 рік		2019 рік		2020 рік		Темп приросту чисельності,%	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	$\frac{2020}{2018}$	$\frac{2020}{2019}$
Середньооблікова чисельність штатних працівників всього, осіб.	11	100	12	100	12	100	109,1	100
Середньооблікова чисельність робітників, осіб.	9	81,8	10	83,3	10	83,3	111,1	100

Як видно з даних, що наведені в таблиці 3.1 суттєвих змін у чисельності і складі персоналу на підприємстві не відбулося, середньооблікова чисельність працівників за період 2018-2020 рр. збільшилась усього на 109,1% а чисельність робітників на 111,1%. При цьому питома вага робітників протягом 2019-2020рр. залишається стабільною 83,3%. Для більш детального аналізу графічно відображаємо чисельність персоналу Білицької МПО на рис. 3.1.

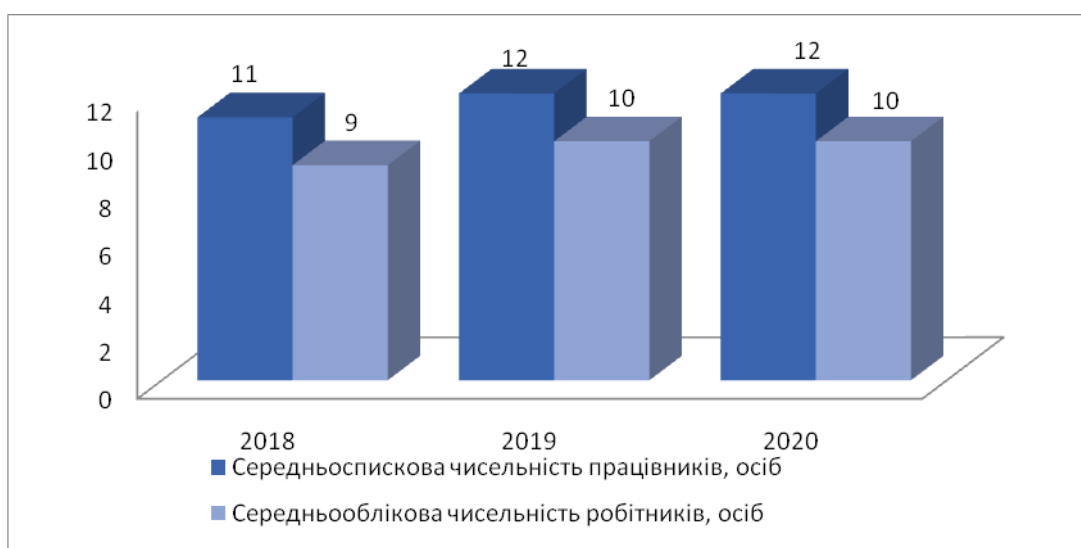


Рисунок 3.1 – Динаміка чисельності персоналу Білицької МПО за 2018-2020 рр.

Отже, в період з 2018 року середньооблікова чисельність працівників склала 11 чоловік, протягом 2019 - 2020 рр., управлінський персонал складає 2 особи, а виробничий персонал налічує 10 осіб. З метою раціонального

використання витрат на оплату праці, доцільно оптимізувати чисельність адміністративно-управлінського персоналу, тобто чисельність виробничого персоналу на підприємстві доцільно збільшити на 90%.

Під час аналізу необхідно встановити відповідність між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку та рентабельності темпи зростання продуктивності праці повинні перевищувати темпи зростання, які вона оплачує. Якщо цього принципу не дотримуватися, буде перевитрата фонду заробітної плати, що збільшує собівартість виробництва і, таким чином, зменшує прибуток.

Аналіз проведено за допомогою системи узагальнюючих трудових показників діяльності підприємства (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Узагальнюючі трудові показники Білицької МПО за 2018-2020 рр.

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Темп приросту, %	
				2020 до 2018 р.	2020 до 2019 р.
1.Обсяг виробництва продукції, тис. грн.	-	50,3	68,4	-	135,98
2.Середньооблікова чисельність працівників, осіб	11	12	12	109,1	100,0
3. Фонд оплати праці, тис. грн.	609,61	1180,4	1341,0	219,98	113,6
4. Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	-15,7	11,9	32,4	-	272,27
5.Середньорічний виробіток (продуктивність праці) одного працівника, тис. грн. /особу.	-	4,19	5,7	-	136,04
6.Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	55,44	98,4	111,72	201,5	113,5
7.Рентабельність витрат на заробітну плату працівників, грн./грн.	-	0,01	0,02	-	200,0
8.Зарплатовіддача,грн./грн.	-	0,04	0,05	-	125,0

За даним таблиці робимо висновки, в період 2018 року підприємство не отримувало доходу від реалізації послуг.

Зростання продуктивності праці починаючи з 2019-2020 років на 136,04% не випереджає зростання рівня середньої заробітної плати одного працівника, який зріс на 201,5% рис 3.2. Ці два показники тісно пов'язані, зростання заробітної плати є одним із головних факторів впливу на зростання рівня продуктивності праці. Чисельність персоналу за три роки зросла на 109,1%, при цьому відбулося збільшення фонду оплати праці на 219,98%.

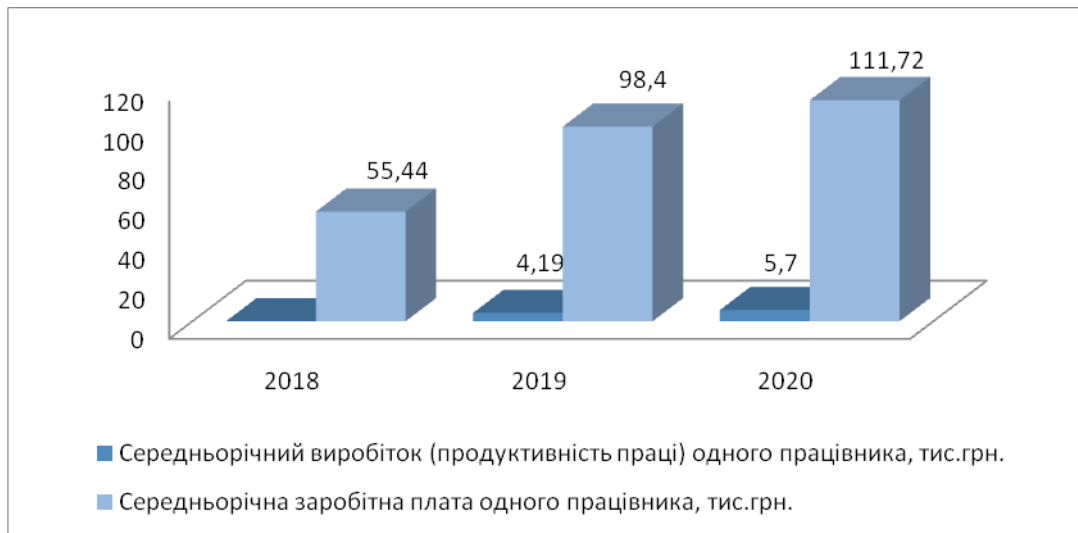


Рисунок 3.2 – Динаміка показників продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників Білицької МПО за 2018-2020 рр.

Темп зростання середньої заробітної плати у 2020 році щодо 2018 року:

$$K_{з.п.} = \frac{111,72}{55,44} = 2,02$$

Темп зростання продуктивності праці за 2020 рік до 2019 року:

$$K_{п.п.} = \frac{5,7}{4,19} = 1,36$$

Коефіцієнт співвідношення зросту продуктивності й заробітної плати:

$$K_c = 1,36/2,02 = 0,673$$

Отже, досліджено, що темп зростання продуктивності праці не перевищує темпів зростання середньої заробітної плати, що загалом не відповідає умовам розширення виробництва, негативно впливає на ефективність роботи персоналу,

створює резерви підвищення ефективності управління персоналом, зокрема щодо підвищення рівня кваліфікації, мотивації, громадського визнання.

Аналіз показників ефективності організації оплати праці показав, що зарплатовіддача за 2019-2020 рр. склала 125%. Показники заробітної плати показують, наскільки ефективно використовується фонд оплати праці, тобто внесок заробітної плати, виплаченої працівникам компанії, у збільшення виробництва.

Рентабельність витрат на заробітну плату в 2020 році зросла на 0,01 грн./грн. порівняно з 2019 роком. Загалом рентабельність витрат на персонал характеризує рентабельність витрат на працівників і показує чистий ефект рішень, які мотивують працівників. Тобто, на нашу думку, слід переглянути доцільність розподілу коштів на заробітну плату та організувати свою роботу таким чином, щоб кожен працівник докладав усіх зусиль для досягнення максимальної прибутковості бізнесу.

Більш детально динаміка показників зарплатовіддачі та рентабельності заробітної плати за 2019-2020 рр. представлена на рис. 3.3.

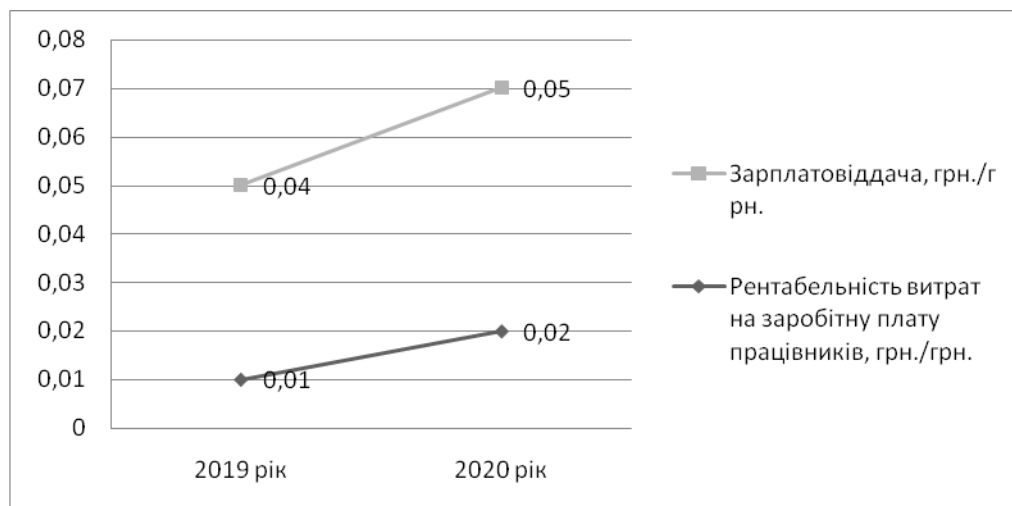


Рисунок 3.3 – Динаміка показників ефективності організації заробітної плати працівників Білицької МПО за 2019-2020 рр.

Аналіз робочої сили підприємства здійснюється шляхом порівняння фактичної чисельності персоналу за категоріями з розрахованими (запланованими) показниками, із показниками, досягнутими за попередній

період. Це дає змогу визначити рівень виконання планів (завдань) та динаміку показників. Проведено аналіз руху персоналу підприємства (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Показники руху робочої сили Білицької МПО за 2018-2020рр.

Показники	Роки			Абсолютне відхилення	
	2018	2019	2020	2020/ 2018	2020/ 2019
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	11	12	12	1	0
Кількість прийнятих працівників, осіб	5	2	3	-2	1
Кількість працівників, які вибули, осіб	2	1	3	1	2
Коефіцієнт прийому штатних працівників	0,455	0,167	0,25	-0,205	0,083
Кількість вибулих працівників з причин плинності кадрів	2	1	3	1	2
Коефіцієнт вибуття штатних працівників	0,182	0,083	0,25	0,068	0,167
Коефіцієнт плинності кадрів	0,182	0,083	0,25	0,068	0,167

Отже, згідно з табл. 3.3 можна зробити висновок, основною причиною плинності кадрів є те, що працівники не задоволені своїм становищем. Це пов'язано із заробітною платою, віддаленістю від роботи, стресом, важкими та шкідливими умовами праці. Рух кадрів у 2018-2020рр. значно прискорився, а кількість працівників, які звільняються, у 2020р. зросла порівняно з 2018р. Плинність кадрів при цьому була в межах 8,3-2,5% протягом 2019-2020рр., і у 2018р. 1,82%. рис.3.4.

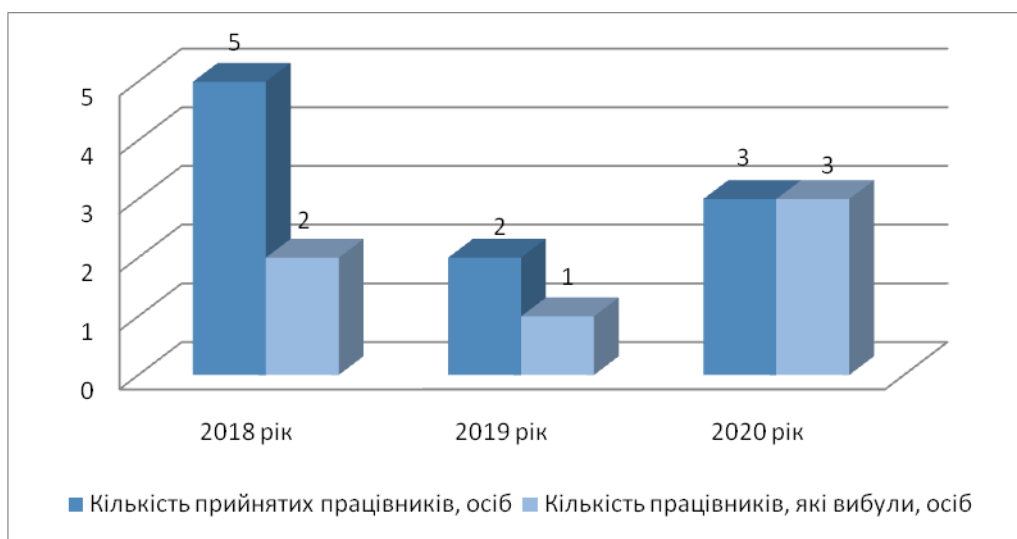


Рисунок 3.4 – Показники руху працівників в Білицькій МПО за 2018-2020рр.

Однією з головних складових успіху Білицької МПО є безперервний процес підвищення кваліфікації персоналу. Саме кваліфіковані працівники забезпечують сталий розвиток підприємства.

Найважливішим показником праці є собівартість заробітної плати, яка розвивається на підприємстві під впливом багатьох факторів: трудомісткості, праця, кваліфікація працівників, продуктивність праці, прийнята система заохочення і стимулювання праці та встановлені умови оплати праці.

Результати аналізу показників середньої заробітної плати штатних працівників підприємства відображені в табл. 3.4.

Таблиця 3.4 – Аналіз середньої заробітної плати Білицької МПО за 2018-2020рр.

Показники	Роки			Темпи приросту,%	
	2018	2019	2020	2020/2018	2020/2019
1. Фонд оплати праці, тис. грн.	609,61	1180,4	1341,0	219,97	113,61
2. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	11	12	12	111,1	100,0
3. Середньомісячна заробітна плата одного працівника підприємства, тис. грн.	4,62	8,2	9,31	201,5	113,5
4. Середньомісячна заробітна плата працівників пожежної охорони, тис.грн.	5,54	9,84	11,18	201,8	113,6
5. Середньомісячна заробітна плата працівників в Україні, грн.	6000	8000	9500	158,3	118,7

За даними таблиці виявлено, що при збільшенні загальної величини фонду оплати праці штатних працівників на 219,97 % за 2020-2018рр., а також на 113,61% за 2019-2020 роки та при збільшенні середньооблікової чисельності штатних працівників на 111,% у 2020 р. порівняно з 2018 р., середньомісячна заробітна плата одного працівника заводу зросла на 201,5 та 113,5% відповідно.

При цьому середня заробітна плата працівників пожежної охорони за 2018-2020рр. зросла в середньому майже на 201,8%, а за 2019-2020 роки – в середньому на 113,6%. (рис. 3.5).

Слід відзначити, що заробітна плата працівників підприємства менша за аналогічні показники пожежної охорони України і протягом усього періоду аналізу, і темпи її зростання значно відстають від темпів зростання рівня оплати праці в галузі.

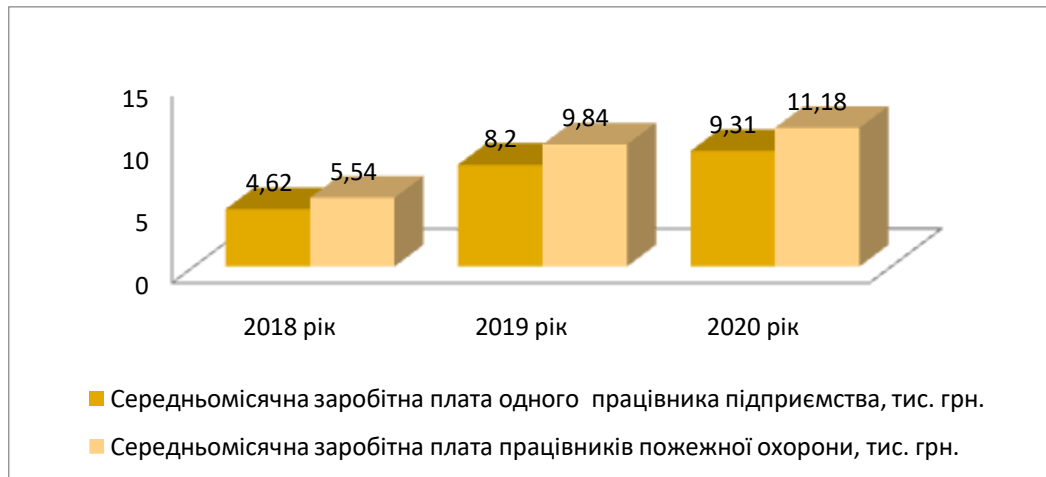


Рисунок 3.5 – Аналіз середньомісячної заробітної плати персоналу Білицької МПО та середнього рівня оплати праці працівників МНС за 2018-2020рр.

Отже, аналізуючи середню заробітну плату працівників Білицької МПО, можна зробити висновок, що облік та розрахунок заробітної плати здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства, чинного П(С)БО та інших нормативно-правових актів. Підприємство намагається вчасно платити працівникам за виконану роботу.

Аналіз ефективності організації оплати праці включає також визначення та порівняння показників структури та використання фонду оплати праці, а також аналіз середньої заробітної плати працівників. Під час цього аналізу необхідно виявити можливості для економії заробітної плати за рахунок підвищення продуктивності праці.

Перш за все, фонд заробітної плати має бути достатньо розумним, щоб забезпечити нормальну роботу підприємства та підтримувати високий ентузіазм працівників.

Джерелом коштів при оплаті праці в Білицькій МПО є кошти місцевого бюджету.

Основою організації трудової діяльності в Білицькій МПО є тарифна система, що містить: посадові оклади (тарифні ставки) працівників. До тарифних ставок і посадових окладів працівників Білицької МПО встановлюють надбавки і доплати, визначені чинним законодавством (за наявності фінансової спроможності Білицької МПО).

До тарифних ставок і посадових окладів працівників Білицької МПО встановлюють надбавки і доплати, визначені чинним законодавством (за наявності фінансової спроможності Білицької МПО).

Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці згідно з «Положенням про преміювання працівників Білицької МПО».

Виплата доплат та надбавок здійснюється на підставі наказу начальника у розмірах, встановлених переліком доплат та надбавок працівникам Білицької МПО у межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків. Результати аналізу складу та структури витрат на оплату праці персоналу підприємства представлені в табл. 3.5.

Таблиця 3.5 – Аналіз складу та структури фонду оплати праці персоналу Білицької МПО за 2018-2020 рр.

Показники	Роки						Темп приросту, %	
	2018 рік		2019 рік		2020 рік		2020/ 2018	2020/ 2019
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%		
1.Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	609,61	100	1180,4	100	1341,0	100	219,97	113,61
2.Фонд основної заробітної плати	226,47	37,14	352,0	29,82	420,1	31,33	185,5	119,35
3.Фонд додаткової заробітної плати тис. грн.	383,14	62,86	828,4	70,18	920,9	68,67	240,36	111,17

За даними таблиці 3.5 можна зробити висновок, що за 2018-2020 рр. при зростанні загального розміру фонду оплати праці штатних працівників підприємства на 219,97% фонд основної заробітної теж зріс на 185,5%, а фонд додаткової заробітної плати збільшився на 240,36%.

Динаміку складу витрат фонду оплати праці за 2018-2020 роки представлено на рис. 3.6.

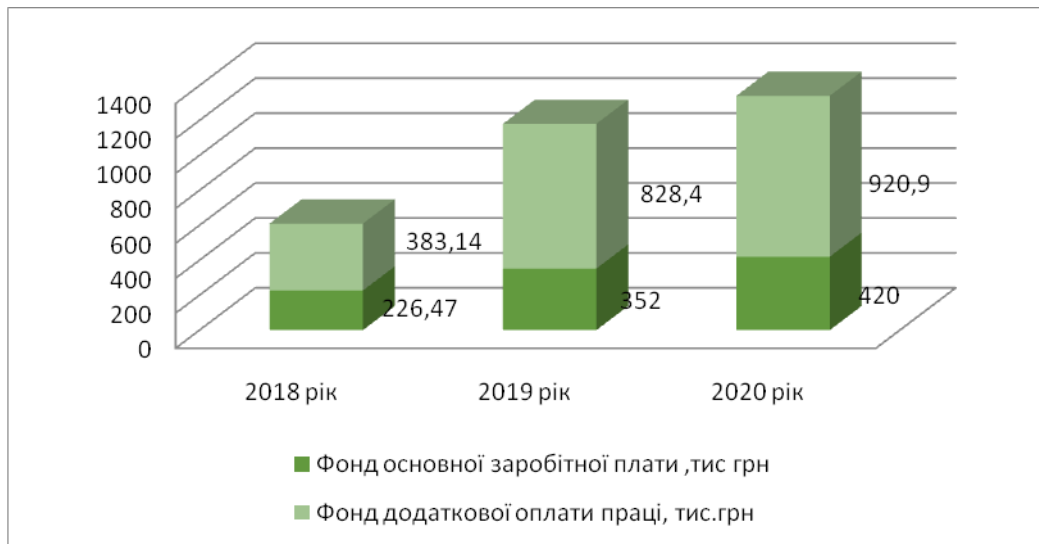


Рисунок 3.6 – Склад фонду оплати праці персоналу Білицької МПО за 2018-2020 рр.

У структурі фонду оплати праці відбулися незначні зміни. Так, питома вага основної заробітної плати з 37,14% у 2018 році зменшилася до 31,33 % у 2020 році.

Частка додаткової оплати праці за період аналізу збільшилась з 62,86% до 68,67%. Графічно структура фонду оплати праці штатних працівників підприємства зображена на рис. 3.7 – 3.9.

Такі зміни в структурі фонду оплати праці можна визнати негативними, оскільки питома вага основної заробітної плати менша за інші елементи, і тому основна заробітна плата не в повній мірі виконує функцію відтворення робочої сили. Питома вага додаткової заробітної плати, як показав аналіз, збільшилася, отже структуру фонду оплати праці не можна вважати оптимальною.

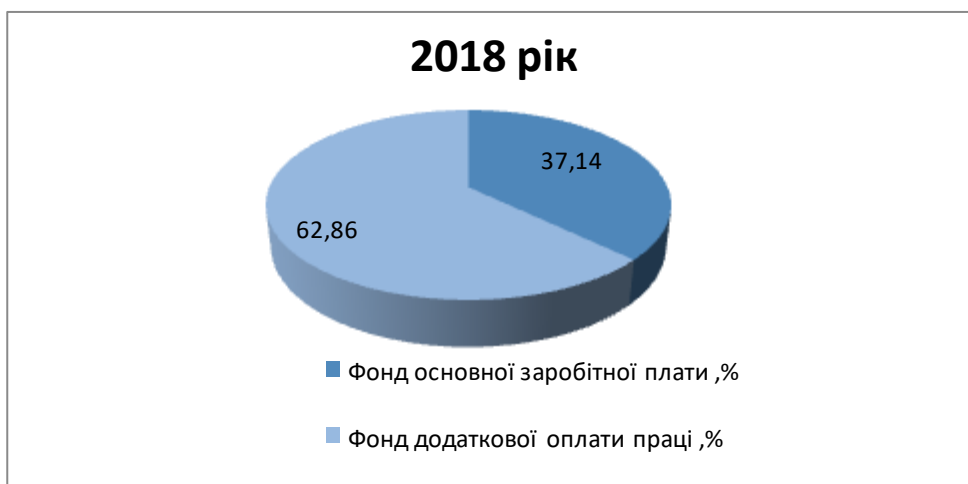


Рисунок 3.7 – Структура фонду оплати праці Білицької МПО за 2018 р.

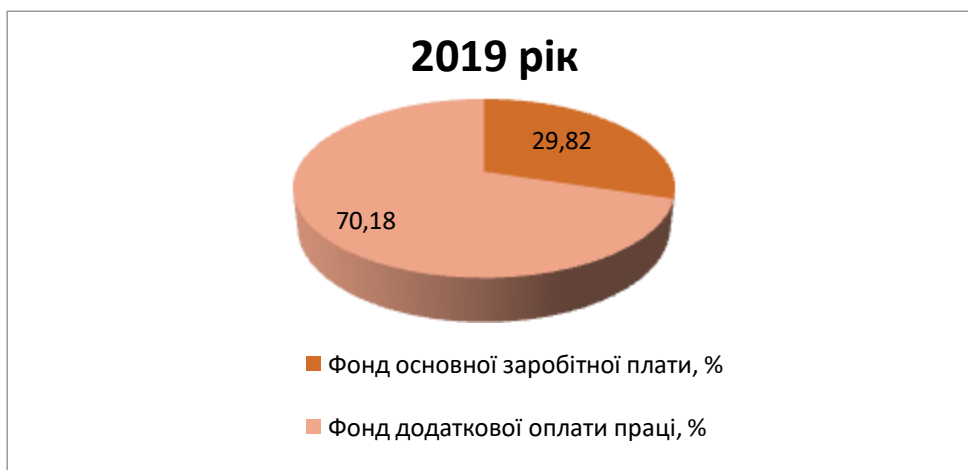


Рисунок 3.8 – Структура фонду оплати праці Білицької МПО за 2019 р.

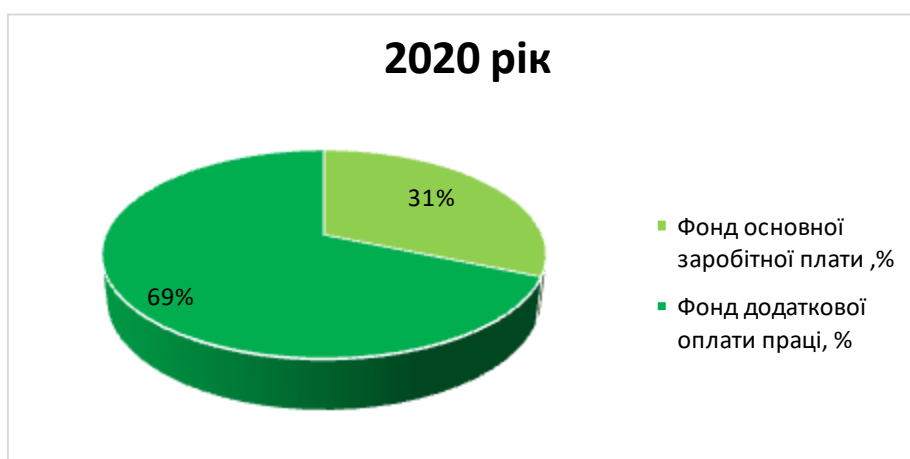


Рисунок 3.9 – Структура фонду оплати праці Білицької МПО за 2020 р.

Запровадження системи преміювання має на меті підвищення трудового ентузіазму працівників, врахування індивідуального внеску кожного члена колективу, зміцнення трудової та виконавської дисципліни.

Працівники підприємства нагороджуються за їх індивідуальний внесок у загальний результат роботи за місяць. У деяких випадках працівники можуть отримати одноразову премію за виконання особливо важкої роботи або в професійні, ювілейні та святкові дати.

Для працівників використовується система посадових окладів. Крім заробітної плати виплачуються премії, пов'язані з організаційною ефективністю. МПО також пропонує одноразову винагороду за роки служби.

Показники отримання працівниками преміювання – сумлінно та якісно виконувати свої обов'язки, передбачені трудовим договором, комплексно виконувати завдання, не допускати порушення адміністративної дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку та охорони праці.

Для покращення ситуації необхідно розроблення напрямів удосконалення системи організації оплати праці персоналу підприємства в рамках корпоративної політики оплати праці Білицької МПО.

3.2. Напрями удосконалення системи організації оплати праці персоналу підприємства

Ринкова економіка істотно змінила уявлення про заробітну плату та організацію робочої сили, яка є важливою мотивацією для праці. Враховуючи особливості власної діяльності та ринків, підприємства почали формулювати конкретні форми та системи винагород. Ця практика розробила різноманітні стимули до роботи, які можна застосувати в нинішніх економічних умовах.

Щоб отримати максимальну віддачу від заробітної плати, необхідно врахувати специфічний вплив кожної форми на підприємство. Слід звернути увагу на ступінь стабільності якісних результатів роботи, досягнутих працівниками. Якщо раніше основна заробітна плата в основному була пов'язана

з виконанням і перевищенням встановлених розрахункових показників преміювання, то в умовах ринкового менеджменту основна заробітна плата пов'язана з особистими професійними якостями працівника, рівнем професійної майстерності та відношенням, якісними показниками діяльності.

Напрямок удосконалення системи організації оплати праці невіддільний від складових системи управління заробітною платою персоналу підприємства.

З метою регулювання оплати праці працівників та встановлення механізму підтримки постійного рівня оптимальних міжгалузевих взаємовідносин оплати праці основними цільовими системами підвищення винагороди є:

- 1) здійснення заходів, спрямованих на забезпечення зростання номінальної заробітної плати та створення джерел подальшого зростання на національному та регіональному рівнях, а також на рівні підприємств;
- 2) забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати відповідно до макроекономічної ситуації та фінансово-економічного стану підприємства;
- 3) відновлення функції заробітної плати з урахуванням розширеного відтворення робочої сили та рівня її реальної вартості на ринку;
- 4) розроблення додаткових заходів щодо посилення захисту права працівників на своєчасну виплату заробітної плати.

Питання оплати праці є ключовим у системі соціально-економічних відносин, оскільки зачіпає інтереси працюючих і зачіпає всі сфери суспільного життя.

Удосконалення системи оплати праці має базуватися на оцінці чисельності робочої сили та вартості повсякденних потреб і послуг, необхідних для нормального життя працівників та їхніх сімей, але підвищення заробітної плати, природно, має базуватися на збільшенні продуктивності. При цьому слід використовувати різні методи, засоби та організаційні заходи матеріальної та моральної мотивації.

Напрями удосконалення механізму оплати праці на підприємстві (рис.3.10) повинні сприяти підвищенню рівня мотивації працівників.

Згідно з опитуванням, проведеним у Білицькій МПО, на рис. 3.11 чітко спостерігається, що найефективнішим стимулом для підвищення ефективності оплати праці сьогодні є: підвищення доходів. На другому місці – справедливість заробітної плати. На третьому і четвертому місці – організаційні фактори: хороша організація роботи, організаційне вдосконалення оплати праці.

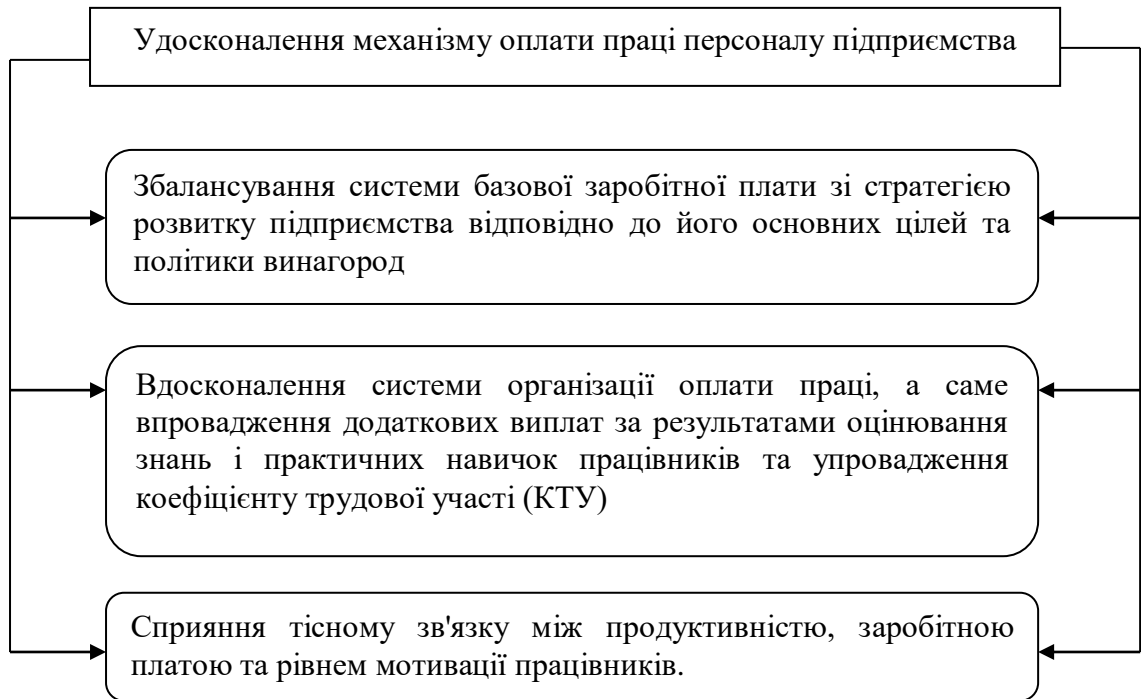


Рисунок 3.10 – Напрями удосконалення механізму оплати праці персоналу Комунальної організації «Білицька МПО»

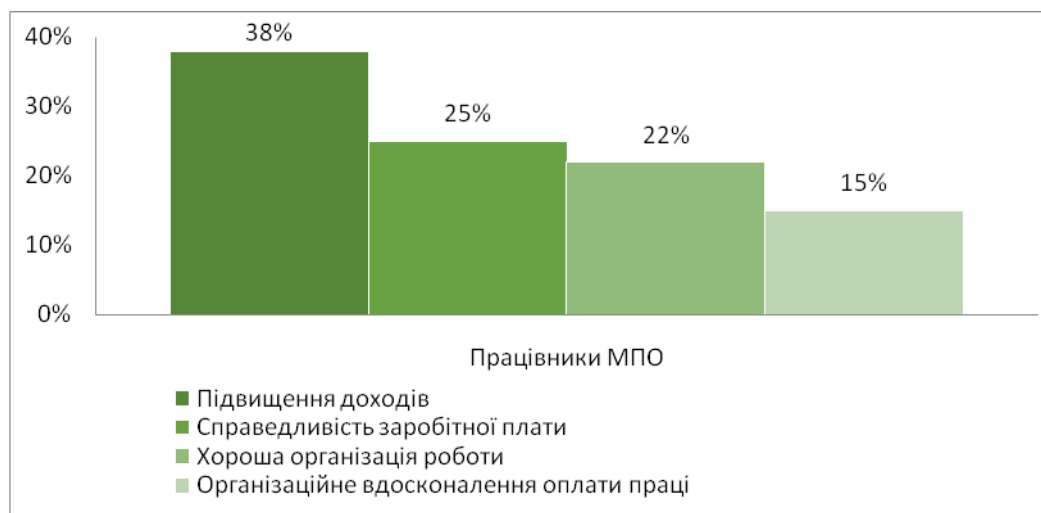


Рисунок 3.11– Результати опитування про напрями підвищення ефективності оплати праці у Білицькій МПО

Отже, проведений аналіз виявив певні проблеми в організації оплати праці Білицької МПО. Хоча підприємство і проводить політику підвищення заробітної плати: справедливість і гнучкість, зменшення необґрунтованої диференціації, підвищення заробітної плати відповідно до зростання продуктивності праці.

За останні 3 роки підприємство змінило свою політику у сфері мінімальної заробітної плати або мінімального доходу. Колективний договір гарантує, що працівники підприємства отримають мінімальний дохід не нижче прожиткового мінімуму.

Складові елементи організації та системи управління винагородою підприємства визначають основні фактори, що впливають на процес формування та ефективність оплати праці персоналу. Для Білицької МПО збільшення оплати праці працівникам можливе на основі значного збільшення стимулюючого ефекту тарифних виплат.

Підвищення оплати праці полягає в тому, щоб шляхом використання більш високих тарифних ставок (окладів) значно підвищити рівень нормування праці, скасувати штучну систему премій і доплат за механічне підвищення заробітної плати, підтримати підвищення рівня нормування праці для покращення організації праці, управління і трудова дисципліна.

У цьому випадку заробітна плата працівника покликана стимулювати кінцевий результат. Найкраще працює, коли робочі місця робітників мають широку взаємозамінність, колективну відповідальність і досить вільний і плавний поділ праці. У чистому вигляді цей варіант покращення організації нарахування заробітної плати використовується рідко, але ефективно доповнює перші два.

Але не можна забувати, що коригування організації оплати праці в сучасних соціально-економічних умовах не може усунути проблем, які стоять перед системою оплати праці:

1. Підвищити матеріальну зацікавленість кожного у виявленні та використанні резервів продуктивності, виключаючи можливості отримання «незаробленого доходу».

2. Усунути ситуацію рівності в оплаті праці та усвідомити, що заробітна плата всіх працівників безпосередньо залежить від індивідуальних і колективних результатів праці.

3. Збільшити частку заробітної плати робітникам різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваної роботи, умов праці, поточних пріоритетів, впливу різних груп у прагненні досягти високоякісних результатів.

Для ефективного використання робочої сили на основі стимулювання потенціалу всіх працівників слід широко розвивати форму колективної організації та оплати праці. Використання оцінки індивідуального внеску у результати колективної праці спонукає працівників поєднувати професіоналізм, комунікацію та взаємодопомогу в процесі роботи, практично виключаючи поділ «прибуткової» та «збиткової» праці і, що ще важливіше, більшу спрямованість на досягнення позитивного кінцевого результату.

Почасова оплата праці персоналу здійснюється на основі місячного окладу (ставок). В результаті підприємство використовує погодинну оплату, використовуючи стандартизовані завдання та щомісячну оплату за погодинними ставками.

Раптові зміни в усталених організаційних механізмах викликають настороженість, страх, а іноді й несвідомий опір. Невеликі зміни колективам легше виявити, але вони часто неефективні. Тому під час запровадження нової системи оплати праці потрібна певна послідовність та обережність.

Слід зазначити, що для підвищення ефективності оплати праці підприємств необхідно комплексно використовувати різноманітні форми оплати праці. Наприклад, фіксовані ставки та премії. Фіксовані ставки мають значення для стабільності як для працівників так і для підприємства (спрощення планування витрат). Премія мотивує співробітників працювати більш ефективно. Позитивним значенням на ефективну роботу є використання різноманітних бонусів і пільг, пов'язаних з результатами роботи підрозділу або всього

підприємства. Цей фактор визначає зацікавленість кожного окремого працівника в загальних результатах і успіхах підприємства.

В ідеалі, щоб забезпечити максимальну продуктивність, керівництво повинно забезпечити кожному працівнику найкращі умови праці, стабільний і справедливий дохід та соціальне забезпечення. Підприємство повинне гарантувати, що права своїх працівників захищаються не лише в їх інфраструктурі, а й за її межами. Вона повинна оперативно реагувати на порушення свободи кожного працівника іншими підрозділами та захищати їхні інтереси. Працівник на робочому місці повинен зосередитися лише на своїй безпосередній роботі і не відволікатися на безліч питань, які значно знижують продуктивність.

Щоб вирішити цю проблему, керівництво має переглянути систему винагород підприємства, приділяти більше уваги цьому питанню та постійно контролювати процес нарахування заробітної плати, щоб визначити справжню ефективність оплати, враховуючи всі фактори.

З метою реалізації запропонованих напрямів удосконалення організації оплати праці підприємства доцільно створити єдиний кадровий центр, у тому числі відділи кадрів, організації праці та оплати праці, соціальної роботи, розвитку працівників та інші. Спільна робота різних підрозділів центру забезпечить ефективність робочого процесу організації підприємства.

Основними аспектами вдосконалення організації нарахування заробітної плати на рівні підприємства можуть бути:

- покращення розподілу та взаємодії праці в колективах, покращення організації та обслуговування праці;
- вивчення та впровадження передових прийомів і методів праці, удосконалення відбору, навчання та перепідготовки, покращення трудової діяльності, нормування та сприяння, покращення умов праці та ділової атмосфери колективу, упорядкування поєднання праці та відпочинку, виховання серйозного ставлення до праці.

Усередині підприємства головною проблемою організації праці є розумне влаштування працівників на основі раціонального поділу праці та професійної інтеграції, спеціалізації та розширення сфер обслуговування. Розглянемо основні змісти та шляхи вдосконалення елементів структури організації оплати праці підприємства рис.3.12.



Рисунок 3.12 –Вдосконалення елементів організації оплати праці у Білицькій МПО

Необхідно вдосконалити застосування доплат, надбавок та інших заохочень. Ми вважаємо, що вони повинні бути розроблені з урахуванням особистих якостей співробітників і забезпечувати високу особисту

результативність їх роботи. У зв'язку з різницею в інтенсивності праці, умовах праці та завантаженості необхідно підвищити ефективність доплат. Усі види заохочувальних доплат рекомендується встановлювати на певний термін (до одного року). Це буде стимулювати бажання не тільки зберегти досягнуті результати, а й покращити їх.

Оскільки ефективність роботи залежить від професійних навичок, необхідно стимулювати її зростання шляхом організації навчальних заходів тренінгів спрямування працівників на відповідні курси.

Можна передбачити, що найближчим часом, якщо керівництво підприємства скористається наведеними вище пропозиціями щодо вдосконалення організації оплати праці, це стане основою для подальших позитивних змін та вдосконалення механізму управління підприємством, а їх впровадження лише підвищить ефективність надання послуг.

Підприємство буде у вигазі, якщо покладатимуться не лише на матеріальні та грошові ресурси, а й на інтелектуальні активи, на професійну компетентність своїх працівників. Адже більшою мірою людський фактор відіграє життєво важливу роль у процвітанні будь-якого бізнесу.

3.3. Розроблення заходів щодо формування сучасної політики оплати праці на підприємстві

В умовах ринкових відносин особливого значення набуває вдосконалення системи оплати праці та матеріального стимулювання. Найбільш явними недоліками системи є, по-перше, те, що зростання заробітної плати випереджає її продуктивність, а по-друге, матеріальна зацікавленість працівників у досягненні високих результатів значно знизилася.

З метою підвищення ефективності праці працівників Білицької МПО внесено пропозиції щодо вдосконалення політики оплати праці, особливо її організації на підприємстві.

Важливим аспектом компенсаційної політики є використання систем і форм оплати праці, оскільки їх правильна організація дає можливість точно оцінити витрати на оплату праці та підвищити продуктивність праці.

Згідно з аналізом економічно-фінансової діяльності підприємства за останні три роки, простежується втрата спроможності оплати праці бути мотивуючим фактором. Винагорода та інші види компенсацій не дають працівникам необхідних умов для життя, розвитку, відпочинку та впевненості у завтрашньому дні. Стимулювання зайнятості неефективне через низьку заробітну плату, а заробітна плата не завжди виплачується вчасно та не індексується. Тому сьогодні важко говорити про стимулюючу дію заробітної плати, оскільки механізм регулювання співвідношення трудового внеску до заробітної плати недосконалий і потребує доопрацювання з урахуванням нових методів формування заробітної плати.

Система нематеріального стимулювання в складних соціально-економічних умовах може стати більш дієвою за матеріальну складову.

Ефективність організації оплати праці, розподіл прямої заробітної плати за окремими сферами обслуговування, своєчасний аналіз виконання підприємства забезпечує визначення нових резервів підвищення заробітної плати працівників. Важливою умовою є демонстрація економічно достовірної та обґрунтованої інформації про заробітну плату, моніторинг темпів ефективності праці та зростання заробітної плати, стимулювання роботи на підприємстві. Керуючись такою інформацією, прийнято прогресивний метод винагороди, що відповідає розумному співвідношенню між підвищенням ефективності праці та заробітною платою. Основним мотивом забезпечення стабільності підприємства є налагодження ефективної системи аудиту та управління витратами, у тому числі витратами на оплату праці. Білицька МПО повинна самостійно прийняти рішення щодо встановлення механізмів аудиту та управління витратами на оплату праці, а також визначити вимоги до ефективності своїх застосувань. Цей механізм має складатися з комплексу організаційно-економічних елементів для забезпечення реалізації управлінських дій керівництва підприємства для

зниження частки витрат на оплату праці в загальній собівартості та підвищення ефективності управління.

Основна проблема – це постійно зростаючі витрати, які негативно позначаються на фінансових показниках підприємства. Одним із найважливіших напрямків є оптимізація норм витрат, що є результатом процесу управління витратами, тому дослідження процесу управління витратами мають важливе практичне значення. Досягнення оптимальної структури витрат є важливою умовою підвищення діяльності підприємства, тому необхідно сформулювати систему управління витратами підприємства найближчим часом. Стратегічне управління витратами підприємства для працівників може допомогти оптимізувати витрати підприємства та підвищити ефективність підприємства за рахунок використання економічних резервів. З різних причин прогнозовані рівні вартості робочої сили можуть суттєво відрізнятись від фактичних, і існування таких відмінностей необхідно буде компенсувати додатковим фінансуванням. Тому для цього підприємства необхідно не тільки вибрати оптимальну форму та масштаб оплати праці, а й скласти стратегічні плани витрат на оплату праці.

Стратегічне управління витратами на оплату праці передбачає використання інструментів рис. 3.13.

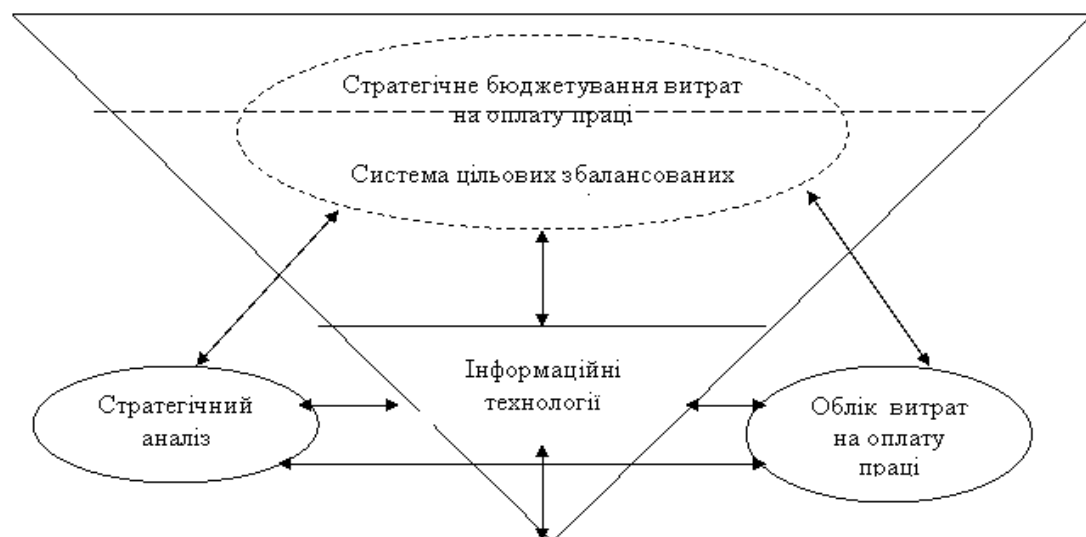


Рисунок 3.13 – Взаємозв'язок інструментів управління витратами на оплату праці

Витрати на оплату праці включають усі витрати на оплату праці підприємства, незалежно від джерела фінансування цих (витрат) платежів.

Бюджетне фінансування забезпечить підприємству певний період планування та сформує якісну систему управління людськими ресурсами. Запровадження системи бюджетного фінансування витрат на оплату праці дасть можливість підприємству забезпечити ефективність та результативність своєї роботи, тим самим усунути необґрунтовані витрати протягом планового періоду.

Бюджетування, у свою чергу, зробить його більш відповідальними за надання послуг, зможе контролювати витрати та розподіляти їх наперед, а також підвищить продуктивність, оскільки кожен зможе бачити, скільки роботи вони виконують і отримувати справедливую оплату. Тому необхідно детально розробити стратегічні заходи відповідно до попиту ринку, а дослідницьке підприємство повинно мати чіткий стратегічний план зниження витрат. Оскільки витрати на оплату праці мають найбільшу частку після матеріальних витрат, оптимізувати ці витрати допоможуть інструменти стратегічного управління.

Для розробки систем управління заробітною платою та впровадження нових, більш ефективних і сучасних систем нарахування заробітної плати необхідні регулярні оцінки працівників.

Виділимо деякі недоліки, які слід відзначити в процесі оцінки персоналу Білицької МПО, а саме:

- 1) використання достатньо суб'єктивних методів оцінки персоналу;
- 2) невелика кількість сучасних методів оцінки, які допомагають розуміти працівників з різних точок зору;
- 3) атестація персоналу проводиться тільки для працівників;
- 4) не існує випробувального терміну, протягом якого на практиці можна визначити компетенції кандидатів.

Тому система оцінки персоналу Білицької МПО потребує вдосконалення. Виходячи з майбутніх цілей та ефективної діяльності, необхідно розробити чіткий план оплати праці. Необхідно використовувати більш сучасні методи, щоб краще аналізувати можливості працівників, щоб забезпечити найбільш

успішний розвиток і сильні конкурентні переваги. Працівники котрі зайняті обслуговуванням, рекомендується встановлювати преміальні показники, які безпосередньо відображають підвищення якості роботи: забезпечити безперебійну і ритмічну роботу обладнання; своєчасно проводити ремонт, щоб збільшити взаємний ремонтний цикл експлуатації обладнання; скоротити витрати на технічне обслуговування; ритмічно забезпечувати робоче місце матеріалами, інструментами та різноманітними джерелами енергії.

Серед комплексних питань, безпосередньо пов'язаних з якісним формуванням нової політики стимулювання працівників, надзвичайно важливим є вдосконалення системи винагороди працівників, які досягають певних кількісних та якісних результатів. Дотримання певних вимог щодо встановлення системи преміювання може найбільш прийнятно вплинути на поведінку працівників через матеріальне стимулювання (табл. 3.6).

Таблиця 3.6 – Забезпечення стимулюючої дії системи преміювання на ефективність праці працівників Білицької МПО

Вимога	Значення
1	Показники та умови премії повинні в першу чергу відповідати цілям підприємства
2	Важливо обмежити кількість показників та умов преміювання, оскільки використання їх великої кількості (більше 3-х) значною мірою втрачається зв'язок системи преміювання з основними завданнями та основними результатами роботи колективу. Крім того, зростає ймовірність невідповідності, що стає фактором негативних настроїв.
3	Дуже важливо, щоб показники та умови преміювання, передбачені в системі преміювання, не могли суперечити один одному, тобто стимулююча дія одних людей не повинна призводити до погіршення стану інших.
4	Необхідно пояснити розмір премії, тобто забезпечити відповідність розміру винагороди розміру трудового внеску колективу або працівника.
5	До переліку працівників, яких належить преміювати, слід включати тільки тих, які можуть безпосередньо вплинути на підтримання вже досягнутих (високих або принаймні прийнятних) чи на поліпшення вихідних рівнів показників преміювання. Інакше кажучи, працівників, які не здатні змінити ситуацію на краще у певній сфері виробництва (адже це від них не залежить), за такими показниками не варто преміювати взагалі.
6	При розробці таких компонентів системи преміювання, як періодичність преміювання (щомісячно, щоквартально, щорічно або одноразово), слід враховувати форми організації праці, характер премії та період наявності для конкретного обліку.

Розглянуті вимоги є основними, але не обмежуються вимогами щодо розроблення ефективної системи преміювання.

Дотримання цих вимог збільшить потенціал стимулювання преміальних положень, в результаті чого буде створена система винагород, яка підвищує активність працівників і спрямовує досягнення мети і цілей організації в цілому.

За результатами проведених досліджень можна запропонувати наступні напрями вдосконалення політики оплати праці на підприємстві (рис. 3.14).



Рисунок 3.14 – Напрями вдосконалення політики оплати праці та підвищення її ефективності у Білицькій МПО

Таким чином, напрямки по удосконаленню політики оплати праці персоналу підприємства залежать від станів зовнішнього й внутрішнього середовища підприємства і містять у собі дії по удосконаленню наступних складових управління системою оплати праці: бюджетів і прогнозів по оплаті праці, оцінки системи оплати праці, перегляду заробітної плати, контролю та процедур, пов'язаних з оплатою праці, удосконаленню та приведення у відповідність повноважень і відповідальності за прийняття рішень по оплаті праці, підвищенню рівня інформованості працівників про систему винагород, компенсацій та стимулювання.

Пропонуються рекомендації щодо удосконалення управління політикою оплати праці (рис. 3.15).



Рисунок 3.15 – Вдосконалення політики оплати праці на Білицькій МПО

Процеси, які пов'язані з оплатою праці – це, по суті, процеси чи функції управління винагородою. Вони необхідні для того, щоб здійснювати й відслідковувати впровадження політики оплати праці на підприємстві та включають методи встановлення оплати при призначенні на посаду або просуванні, а також усунення недоліків і диспропорцій. Відповідальність за оплату праці припускає удосконалення та приведення у відповідність повноважень і відповідальності керівників за прийняття рішень по оплаті праці й розподілу винагород між працівниками підприємства.

Розрахунок економічної ефективності запропонованих заходів щодо управління оплатою праці на підприємстві представлено в табл. 3.7.

Таблиця 3.7 – Економічна ефективність вдосконалення політики оплати праці у Білицькій МПО

Напрями	Заходи щодо впровадження	Очікувані результати
Оптимізація структури фонду оплати праці	Збільшення частки фонду основної заробітної плати до 65% за рахунок зменшення частки фонду додаткової заробітної плати	Підвищення рівня продуктивності праці персоналу на 15%
Впровадження системи мотивації за результатами	Проведення оцінювання персоналу на кожному робочому місці а результатами праці та компетенціями	Одержання об'єктивних характеристик працівників, оптимізація витрат фонду оплати праці (одержання економії фонду заробітної плати на 15%)
Розроблення системи індивідуального та колективного преміювання за результатами роботи за квартал, півріччя, рік	Проведення оцінки результативності та якості праці	Підвищення рівня продуктивності праці персоналу на 5%
Запровадження системи нарахування премій з використанням КТУ	Розроблення системи показників що визначають КТУ та їх розрахунок для кожного робочого працівника	
Сумарна ефективність – підвищення чистого доходу за рахунок підвищення рівня продуктивності праці		15+5 = 20%

Остаточною перевіркою результативності сформованої політики оплати праці у Білицькій МПО стануть оцінка ефективності роботи підприємства та задоволеність заробітною платою персоналу, якщо при обраній політиці оплати

праці підприємство досягне високої продуктивності, прибутковості і, одночасно з цим, працівники будуть задоволені системою винагороди.

У даному розділі випускної кваліфікаційної роботи проведено аналіз та оцінювання ефективності організації оплати праці на підприємстві. Виявлено резерви щодо підвищення ефективності витрат на оплату праці та вдосконалення структури фонду оплати праці. Сформовані напрями удосконалення системи організації оплати праці персоналу підприємства. Розроблено систему заходів щодо формування сучасної політики оплати праці на підприємстві.

Реалізація наданих пропозицій повинна сприяти підвищенню продуктивності праці персоналу, оптимізації витрат на персонал та зростанню економічних результатів діяльності підприємства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті виконання випускної кваліфікаційної роботи бакалавра досягнуто поставленої мети – узагальнення теоретичних та методологічних аспектів організації оплати праці на підприємстві і розроблення напрямів її вдосконалення та підвищення ефективності.

Кожне підприємство стикається з проблемою організації оплати праці, яка включає визначення форм і систем оплати праці працівників, визначення доплати за індивідуальні досягнення, обсягів і видів преміювання, економічного обґрунтування ефективності і раціональності системи винагород та загальної політики оплати праці.

Заробітна плата є однією з основних категорій будь-якої економічної системи, і її розмір є основою, на якій живуть працівники, визначається його якість та роль. Вона відіграє ключову роль у прибутковості, добробуті працівників та національному економічному розвитку.

У першому розділі роботи розглянуто теоретичні та методичні аспекти організації оплати праці. Як сутність економічної категорії визначено функцію та роль заробітної плати в соціально-трудовах відносинах. Досліджено складові елементи та принципи організації оплати праці підприємства в сучасних умовах. Розглянуто методи оцінки та показники ефективності організації оплати праці на підприємстві.

Практика довела, що створення ефективної системи оплати праці на підприємстві означає постійний пошук компромісу між інтересами працівників та роботодавців. Виникає необхідність розвитку таких систем оплати праці, які створюватимуть дієві стимули для розвитку персоналу підприємства. Удосконалення системи винагород, пошук нових рішень і вивчення успішного досвіду можуть допомогти підвищити мотивацію працівників до продуктивної праці в найближчому майбутньому.

У другому розділі роботи проаналізовано стан та перспективи організації пожежної безпеки та цивільного захисту громадян в Україні та у місцевих громадах; наведено організаційно-економічну характеристику Білицької МПО, проаналізовано економічні та фінансові показники діяльності і стан охорони праці на підприємстві.

Для підприємств пожежної охорони актуальним є питання підвищення ефективності організації оплати праці, оскільки заробітна плата є важливою частиною вартості робочої сили, а її ефективність впливає на формування витрат підприємства і продуктивності праці. Розвиток МПО спирається на передові технології комплексної підготовки керівництва цивільного захисту, а також на законодавчих реформах, спрямованих на покращення зайнятості та соціального захисту працівників у цьому секторі економіки.

Об'єктом дослідження випускної кваліфікаційної роботи є Комунальна організація «Білицька МПО», яка веде активну діяльність у сфері послуг з надання протипожежного захисту у місцевій громаді. У цій роботі розглядаються організаційно-правові основи діяльності підприємства та структура його управління. Аналіз економічних та фінансових показників за

2018-2020 роки засвідчив, що МПО має резерви для подальшої стабілізації економічного та соціального розвитку. Для Білицької МПО необхідно розробити заходи щодо вдосконалення системи винагороди працівників.

У третьому розділі випускної кваліфікаційної роботи бакалавра аналізується та оцінюється ефективність організації оплати праці на підприємстві, сформовані напрями удосконалення та запропоновані заходи щодо формування сучасної політики оплати праці підприємства.

Результати аналізу виявили зниження ефективності організації оплати праці. Існуюча система матеріального та морального заохочення гальмує продуктивність праці персоналу.

Запропоновано заходи щодо вдосконалення організації оплати праці персоналу на підприємстві для підвищення ефективності, а саме: налагодити систему аудиту та регулярно оцінювати результативність та здібності персоналу. Ці рекомендації є одним із головних пріоритетів для існування підприємства сьогодні.

Що стосується системи преміювання, вона є важливою складовою діяльності підприємства, адже премії підвищують продуктивність, стимулюють працівників до продуктивної роботи.

Відповідно до основних вимог розвитку системи преміювання підприємства, вона є основою раціональної системи преміювання, яка найбільшою мірою мотивує працівників та забезпечує таким чином високу економічну результативність функціонування підприємства.

Реалізація напрямів та заходів щодо вдосконалення політики оплати праці у Білицькій МПО спрямована на підвищення зацікавленості працівників у якісній та продуктивній роботі за рахунок певного матеріального та нематеріального стимулювання.

ГЛОСАРІЙ

1. Бухгалтерія – структурний підрозділ суб'єкта господарювання, що призначений для ведення бухгалтерського обліку.

2. Виробіток – є прямим показником рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої працівником за одиницю робочого часу.

3. Виручка від реалізації – сума грошей, яку підприємство отримує внаслідок реалізації продукції, і надання послуги.

4. Додаткова заробітна плата – винагорода за роботу, що перевищує встановлені норми, успіх і винахідливість, особливі умови праці.

5. Доплати – це додатковий заробіток, який не включається до основного окладу працівника, у тому числі: оплата понаднормової роботи, надбавка за роботу з шкідливими умовами праці, надбавка за роботу в нічний час, здобуття наукового ступеня.

6. Економічна ефективність заходів організації праці – величина, що визначається за рахунок зниження витрат праці, економії матеріальних і фінансових ресурсів і відображається у зниженні витрат виробництва, збільшенні прибутку та продуктивності праці.

7. Економічна ефективність праці – визначається зниженням матеріальних витрат на одиницю продукції, отриманої за рахунок удосконалення організації праці, технології виробництва та обслуговування обладнання.

8. Економічний аналіз у сфері праці – важлива частина науково-раціонального планування, регулювання та управління працею. Він виконує багато завдань: забезпечує об'єктивну оцінку використання праці та продуктивності праці, визначає фактори та кількісно вимірює їх вплив на зміни продуктивності праці, розробляє рекомендації щодо покращення використання праці, серед іншого, для підвищення продуктивності праці.

9. Економічні показники – це джерела доходів та їх використання, майно домогосподарства, зайнятість членів домогосподарства.

10. Ефективність діяльності підприємства – комплексна оцінка кінцевих результатів використання необоротних і оборотних активів, трудових і фінансових ресурсів, нематеріальних активів за певний період часу.

11. Ефективність праці – це її результативність або успішність. Він показує відношення кількості вироблених матеріальних або нематеріальних благ до кількості витраченої праці (відношення результатів виробництва до широкого й інтенсивного набору витрат на життя та матеріальної праці).

12. Заохочувальні та компенсаційні виплати – ґрунтуються на винагороді за підсумками роботи за рік, преміях, винагородах та інших передбачених спеціальною системою грошових і матеріальних виплат, які не передбачені чинним законодавством або перевищують нормативи, встановлені державою. ці поведінки.

13. Заробітна плата – це винагорода або дохід у грошовому виразі, який роботодавець виплачує працівникові за виконану або підлягає виконанню роботу згідно з трудовим договором.

14. Колективний договір – договір між роботодавцями та працівниками (профспілка), який регулює їх трудові, соціально-економічні та професійні відносини та укладається у визначений строк.

15. Комунальна власність – не є частиною держави, а самостійний об'єкт права власності, що знаходиться в безпосередньому управлінні територіальною громадою або створеними нею установами.

16. Місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати – фонд який складається з фонду добової заробітної плати, оплати чергових і додаткових відпусток, винагороди за виконання державних і громадських обов'язків, доплат за вислугу років і вихідної допомоги, заробітної плати або навчання працівникам.

17. Мотивація праці – набір мотивацій, що визначають основні параметри роботи.

18. Номінальна заробітна плата—сума, яку отримує працівник протягом певного періоду часу, незалежно від його купівельної спроможності.

19. Організаційна структура управління – це сума, яку отримує працівник протягом певного періоду часу, незалежно від його купівельної спроможності.

20. Організація заробітної плати – це система організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку запровадження систем оплати праці, тарифних систем, нормування праці, відрядної оплати праці, премій, інших заохочень, компенсацій і гарантованих виплат, а також у визначенні оплати праці у випадках відхилення від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати.

21. Організація оплати праці – передбачає розробку механізму визначення розміру заробітної плати за робочий час та винагороди за неробочий час та включення компонентів його механізму в конкретну систему, встановлення їх взаємозалежності та забезпечення відповідності принципу заробітна плата та її функції.

22. Організація праці – це система зв'язку між працівниками та керівниками та між собою, засоби виробництва та інформаційні системи.

23. Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробництва, обслуговування, посадових обов'язків).

24. Охорона праці – це виконання повного комплексу технічних заходів (виготовлення огорож у небезпечних місцях, впровадження засобів безпеки, модифікація технології для усунення робіт, що загрожують життю та здоров'ю людей) та гігієнічних та санітарних заходів (розумне освітлення, створення сприятливого мікроклімату для виробничих приміщень тощо)), забезпечують нормальні умови експлуатації.

25. Оцінювання персоналу –це процедура визначення ступеня відповідності якості, поведінки та продуктивності працівника певним вимогам.

26. Персонал підприємства – група постійних працівників, які пройшли необхідну підготовку та/або мають практичний досвід та трудові навички, працюють бухгалтером більше однієї доби та виконують певні функції.

27. Поділ праці – це диференціація трудової діяльності між різними групами робітників. Поділ праці на підприємстві полягає у закріпленні за ними обов'язків, функцій, видів робіт і технічних операцій кожного працівника та підрозділу. Поділ праці на підприємстві переважно включає такі категорії: функція, технологія, спеціальність та кваліфікація.

28. Політика винагороди – забезпечує вказівки щодо прийняття рішень та дій. Це може бути рекомендація або загальна мета.

29. Положення – це нормативно-правові акти, що встановлюють основні правила, функції, права та обов'язки щодо організації та діяльності державних органів, установ та їх структурних підрозділів.

30. Погодинна заробітна плата – заробітна плата, розмір якої залежить від кількості годин, які працівник працює за певний період.

31. Почасово-преміальна оплата праці – система компенсації, заснована на погодинній оплаті праці. Крім того, він надає бонуси за продуктивність та/або перевиконання певних показників, які називаються бонусними.

32. Працівник – особа, яка працює на підприємстві, організації, установі.

33. Праця – свідомо і цілеспрямована творча діяльність; докладання розумових і фізичних зусиль для отримання корисних результатів для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб; під впливом зовнішніх (економічних та адміністративних) і внутрішніх стимулів, процес перетворення природних ресурсів у цінності і товари, якими керують люди.

34. Преміальна система – організаційна форма накопичення преміювання працівників підприємства.

35. Преміювання – це грошові винагороди співробітників за якісне виконання завдань. Премії виплачуються понад базовий оклад, але є його невід'ємною частиною.

36. Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування—визначається як алгебраїчна сума прибутку (збитку), прибутку (збитку), фінансового та іншого доходу (витрат) від операційної діяльності. Після вирахування податку на прибуток це фінансовий результат (прибуток і збиток) від щоденної діяльності.

37. Продуктивність праці – це економічна ефективність даної робочої сили, що визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.

38. Послуги –це діяльність суб'єкта, не в матеріальній формі, яка задовольняє певні індивідуальні чи колективні потреби клієнта.

39. Реальна заробітна плата—це сума матеріальних і духовних благ і послуг, які може придбати працівник, що визначається номінальною заробітною платою та купівельною спроможністю грошей.

40. Регулювання заробітної плати – національні дії, спрямовані на впровадження єдиних принципів оплати праці в різних галузях економіки.

41. Рентабельність праці (рентабельність витрат на персонал) –важливий показник ефективності праці, що визначається як відношення прибутку роботи до відповідної вартості праці.

42. Середня заробітна плата – середня арифметична заробітна плата для певної категорії працівників, яка враховує різні види виплат працівникам.

43. Середньооблікова чисельність працівників—визначається на основі кількості зареєстрованих працівників. З урахуванням чисельності працівників у всі календарні дні вихідні та святкові дні мають таку саму кількість працівників, що й попередні дні.

44. Система заробітної плати –це сукупність елементів, що визначають порядок і правила нарахування заробітної плати, що розраховується за показником (ставки праці), ставками заробітної плати в межах або вище ставки заробітної плати (за погодженням між роботодавцями і працівниками) та фактичними умовами, досягнуті результати.

45. Система стимулювання – набір взаємопов'язаних заохочень, розроблених в першу чергу роботодавцями, щоб спрямовувати працівників до досягнення своїх цілей.

46. Стимулююча заробітна плата – заробітна плата, яка мотивує працівників ефективно працювати та досягати високих результатів.

47. Структура персоналу підприємства – характеризується питомою вагою різних категорій і категорій працівників до загальної чисельності працівників, яку можна розглядати за такими факторами, як вік, рівень освіти, стать, стаж роботи тощо.

48. Схеми посадових окладів – сукупність нормативних матеріалів для організації оплати праці керівників, спеціалістів і службовців відповідно до їх посади, кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, навантаження та важливості.

49. Трудовий договір (контракт) – договір між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу за певною професією, кваліфікацією або посадою, на яку поширюється внутрішній трудовий розпорядок, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати роботу Законодавство про працю. , колективні договори та умови угод між сторонами.

50. Трудові ресурси – є проявом людських ресурсів, і це один з економічних ресурсів, які стоять поряд з матеріалами.

51. Трудомісткість – є показником витрат робочого часу на одиницю продукції.

52. Фінансова звітність –звітність, що містить інформацію про фінансовий стан, результати діяльності та рух грошових коштів підприємства за звітний період.

53. Фонд додаткової заробітної плати – це сума, що відноситься до надбавок і доплат згідно з чинним законодавством, а також до оплати встановлених законом щорічних і додаткових відпусток і робочого часу працівників, зайнятих на державній або службовій службі.

54. Фонд заробітної плати – розмір заробітної плати працівників за певний період часу. Визначається як добуток середньої заробітної плати за одиницю часу, кількості годин на одиницю та кількості працівників.

55. Фонд оплати праці – основна складова споживчого фонду, загальна сума виплат, визначена митними зборами, заробітною платою та ставками, прогресивними доплатами, системами преміювання та матеріального заохочення, соціальних доплат та інших виплат.

56. Фонд основної заробітної плати – це заробітна плата, нарахована за відрядною, тарифною ставкою, заробітною платою, у тому числі надбавками працівникам, які перевищують норми виробітку (крім одноразових премій), доплати за нічний час, оплату за понаднормовий час, за час простою. не для робітників неправильно.

57. Фондовіддача – вартісний показник, що характеризує випуск основних засобів.

58. Фондоозброєність праці – показник витрат, що характеризує вартість основних засобів на одного працівника.

59. Форми і системи заробітної плати – встановлюють співвідношення між розміром заробітної плати та кількістю і якістю праці працівників підприємства, визначають певний порядок нарахування відповідно до умов організації виробництва та результатів праці.

60. Форми оплати праці – методи організації оплати праці працівників підприємства за економічними показниками та методами вимірювання витрат і результатів праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. (з останніми змінами та доповненнями від 22.12.2010 р.). URL:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення 22.04.2022).
2. Закон України «Про зайнятість населення». URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 22.04.2022).
3. Закон України «Про колективні договори і угоди». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення 22.04.2022).
4. Закон України «Про оплату праці». URL:<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення 22.04.2022).
5. Закон України «Про охорону праці». URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення 22.04.2022).
6. Інструкція зі статистики заробітної плати. URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення 22.04.2022).
7. Кодекс законів про працю України. URL:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 22.04.2022).
8. Кодекс цивільного захисту України Закон України від 02 жовтня 2012 року № 5403-VI. – URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5403-17> (дата звернення 22.04.2022).
9. Наказ МВС № 975 від 14.08.2015 Про затвердження Умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій Державної служби України з надзвичайних ситуацій URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1062-15> (дата звернення 22.04.2022).
10. Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 р. № 202 Положення про місцеву пожежну охорону. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/202-2003> (дата звернення 22.04.2022).
11. Биба В.В. Міняйленко І.В., Теницька Н.Б. Аналіз підприємницької діяльності: навч. посіб. для студентів спец. 076 «Підприємництво, торгівля та

біржова діяльність» першого рівня вищої освіти усіх форм навчання. Полтава: ПолтНТУ. 2019. 182 с.

12. Бойчик І.М. Економіка підприємства: підруч. К.: Кондор, 2016. 378 с.

13. Васюта В.Б. Мотивування персоналу: навч. посіб. Полтава: Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2020. 140 с.

14. Гаєвська Л.М., Марченко О.І. Підприємницька діяльність: підручник. Державна фіскальна служба України, Університет ДФС України – Ірпінь, 2019. 500 с. (Серія «Податкова та митна справа в Україні»).

15. Гандзюк М.П., Желібо Є. П, Халімовський М.О. Основи охорони праці: підручник. Київ: Каравела, 2016. 392 с.

16. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства: навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2019. 304 с.

17. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підруч. К. Знання, 2016. 390 с.

18. Економіка підприємства: підручник [за заг. ред. О.С. Іванілова]. К.: Центр навчальної літератури, 2019. 728 с.

19. Економіка підприємства: підручник [під заг. ред. д.е.н., проф. Ковальської Л.Л. та проф. Кривов'язюка І.В.]. К.: Видавничий дім «Кондор», 2020. 620 с.

20. Економіка праці й соціально-трудова відносини: навч. посіб. [за ред. д-ра екон. наук, проф. І. Б. Скворцова]. Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2016. 265 с.

21. Іваницька С.Б., Галайда Т.О. Економіка праці й соціально-трудова відносини: навч. посібник. Полтава: ПолтНТУ, 2019, 217 с.

22. Кіндрацька Г.І., Загородній А., Кулиняк Ю.І. Аналіз господарської діяльності: підручник. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2019. 320 с.

23. Комарницький І.М., Комарницька Г.О. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.

24. Мальська М.П., Білоус С.В. Менеджмент організацій: теорія та практика: навч. посіб. К. : SBA-print, 2020. 190 с.

25. Менеджмент: навчальний посібник [Н.С. Краснокутська, О.М. Нащекіна, О.В. Замула та ін.]. Харків: «Друкарня Мадрид», 2019. 231с.
26. Основи охорони праці: підручник. [М. С. Одарченко, А. М. Одарченко, В. І. Степанов, Я. М. Черненко]. Харків: Х. Ь- Издат, 2017. 334 с.
27. Посилкіна, Ю.С. Братішко, Г.В. Кубасова. Економіка праці та соціально-трудова відносини: практикум для студентів економічних спеціальностей. Х.: НФаУ. 2018. 186 с.
28. Практичний poradnik z realizacii osnovnih zakoniv civilnogo zakonstva v umovah reformuvannya misceвого samovriaduvannya ta teritorialnoї organizacii vladi v Ukraini [М.В. Білошицький, О.Я. Лещенко, В.І. Мазуренко, М.О. Маюров, В.М. Михайлов, А.М. Мул, Н.М. Романюк]; за заг. ред. П.Б. Волянського. К. : ІДУЦЗ, 2016. 64 с.
29. Склярук Т.В., Панас Я.В. Економіка праці: навч. посіб. НМР Львівської політехніки, 2017. 228 с.
30. Сучасні технології управління персоналом : навчальний посібник [Т.І. Балановська, М.В. Михайліченко, А.В. Троян.]. К.: Видавничий центр НУБіП України, 2020. 466 с.
31. Теницька Н.Б., Міняйленко І.В., Биба В.В. Аналіз трудових показників: навчальний посібник для студентів напряму підготовки 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці» усіх форм навчання. Полтава: ПолтНТУ, 2016. 109 с.
32. Юрчик Г.М., Самолюк Н.М. Трудові договірні відносини: Навчальний посібник. Рівне: НУВГП, 2018. 341 с.
33. Iwanytska, S., Galayda, T., & Tenytska, N. (2018). Personnel Labor Remuneration Innovative Systems Implementation for Construction Companies in Ukraine. *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (3.2), 149-153. DOI: 10.14419/ijet.v7i3.2.14393.
34. Аграмакова Н.В., Литовченко І.В. Технологія формування та впровадження компенсаційного пакету як базис формування соціально

відповідального бізнесу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. 2016. №. 17 (2). С. 123-126.

35. Антохова І.М. Зарубіжний досвід регулювання систем оплати праці. URL: <http://econom.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/antochova-13.pdf>

36. Бабич Д.В., Денищенко Ю.В. Оцінка стану системи організації та оплати праці на вітчизняних підприємствах. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 17. С. 170-7485 DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-69>

37. Балан О.Д., Савченко Ю.К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. *Агросвіт*. 2018. №10. С. 22-26.

38. Бондаревська К.В., Суха М.І. Шляхи удосконалення систем винагородження працівників у сучасних умовах. *Молодий вчений*. 2016. №. 5. С. 27-30.

39. Васюренко Л.В. Інноваційні підходи до регулювання фонду оплати праці. *Науковий вісник УжНУ. Серія: міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 18. Ч. 1. С. 72-76.

40. Васюта В.Б., Галайда Т.О., Ігуш Т.С. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 21. С. 240-245. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/49.pdf>(дата звернення 22.04.2022).

41. Волкова Н.В., Земляной Д.О. Напрями вдосконалення системи організації винагороди персоналу. *Інфраструктура ринку*. 2016. Випуск 2. С. 244-249. URL: http://market-infr.od.ua/journals/2016/2_2016_ukr/50.pdf(дата звернення 22.04.2022).

42. Галайда Т.О., Горошко Д.В. Грейдування в моделях мотивації праці персоналу торговельних мереж. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 50. С. 92-97. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastructure50-15>.

43. Галайда Т.О., Олешко К.В. Формування комплексної системи оцінювання персоналу на основі компетентнісного підходу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2022. № 1 (34). С. 61-68. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.34-11>

44. Галайда Т.О., Олійник Д.С. Галузева диференціація оплати праці та шляхи її оптимізації: українські реалії і європейський досвід. *Приазовський економічний вісник*. 2017. № 5 (05). URL: <http://rev.kpu.zp.ua/vipusk-5-05> (дата звернення: 22.04.2022). (дата звернення 22.04.2022).

45. Галайда Т.О., Рябуха А.І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки*. Вип. 16. Ч 1. 2016. С. 65-68.

46. Герасименко О. О., Герасименко Г. В. Грейдування як інноваційний підхід в оплаті праці: науково-прикладний сценарій для високотехнологічних підприємств. *Проблеми економіки*. 2019. №3. С. 91–99. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2019-3-91-99>

47. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. № 12.1 (40). С. 698–701.

48. Гончаренко Н.Г. Управління кадровою політикою підприємств як дієвий засіб забезпечення їх ефективного розвитку. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. С. 121-125.

49. Гуцаленко Л.В., Костюк А.О. Система грейдування – управлінський механізм мотивації праці. *Ефективна економіка*. 2019. №11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7379> (дата звернення: 22.04.2022).

50. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. №. 9. С. 37-41.

51. Демчук В.В., Єременко С.А., Пруський А.В., Михайлов В.М, Яковчук В.В., Волошко С.В. Методичні рекомендації для органів місцевого самоврядування щодо організації та забезпечення пожежної безпеки на території об'єднаних територіальних громад. Київ. 2017.

52. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 22.04.2022).

53. Дороніна О.А. Гідна оплата праці як засіб стимулювання інноваційної праці. *Збірник наукових праць професорсько-викладацького складу ДонНУ імені Василя Стуса*. 2017. Т.1– с. 54-56.
54. Збірка кращих практик місцевого самоврядування у сфері цивільного захисту та безпеки громад (2016-2017 роки). [Виноградчий В.І., Волошин С.М., Лещенко О.Я., Ковровський Ю.Г., Михайлов В.М., Пруський А.В., Романюк Н.М.] ; за заг. ред. М.О. Маюрова, С.А. Парталіяна, П.Б. Волянського. К. : ІДУЦЗ, 2018. 131 с.
55. Зудова І.Ю., Болгарова А.С., Особливості організації оплати праці працівників підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. №18. С. 424-428. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-18-59>.
56. Іваницька С.Б., Галайда Т.О., Дяченко Ю.О. Проблеми виявлення та подолання негативного впливу чинників демотивації персоналу на результативність праці. *Економіка та суспільство*, №19, 2018. С. 409-416. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-62>
57. Іванова М.І., Варяниченко О.В. Порівняння та використання сучасних методів організації оплати праці. *Ефективна економіка*. 2017. № URL: <http://www.economy.nauka.com.ua> (дата звернення: 22.04.2022).
58. Кобзиста І.Л. Особливості застосування грейдингової системи оплати праці на підприємствах. *Агросвіт*. 2018. №. 1. С. 42-46.
59. Коваленко О.В., Гук Л.О. Удосконалення системи оплати праці на будівельному підприємстві. *Економічний вісник університету. Серія економіка та управління*. 2016. Вип. 29/1. С. 97-103.
60. Ладунка І.С., Зажерило А.І. Напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. Вип. 2018. Т. 16. С. 394-397.
61. Лелека Р.В., Кривда О.В. Напрями ефективної оплати праці та її вплив на прибуток підприємства. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва*. 2019. Вип. 23. С. 80-85. URL: <http://sb-keip.kpi.ua/index.php/2310-5534/article/view/168586> (дата звернення 22.04.2022).

62. Лідньов А.О. Навчання з питань пожежної безпеки URL: <https://www.sop.com.ua/article/1020-navchannya-z-pitan-pojejno-bezpek> (дата звернення: 22.04.2022).

63. Літвінова А.О., Орлова К.Є., Роль організації оплати праці на підприємстві. Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства: тези II Міжнародної науково-практичної конференції (6-8 листопада 2019р.). Житомир, 2019. 1029 с. С. 246-248. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/246.pdf> (дата звернення: 22.04.2022).

64. Лозовський О.М., Назаровська Ж.С. Заробітна плата як основний важіль мотиваційної системи: сучасний стан і тенденції розвитку в Україні. *Молодий вчений*. 2016. №. 1 (1). С. 93-97.

65. Мамажанова А. Інноваційні підходи до системи оплати праці в умовах модернізації економіки. *Геополітика України: історія і сучасність*. 2021. №2 (25). С. 228- 234. DOI: 0.24144/2078-1431.2020.2(25).228-234.

66. Машевська А.А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений*. 2021. № 4 (92). С. 308-313.

67. Меліхова Т. О., Феофанов Л. К., Рябчук О. О. Удосконалення фінансового обліку та аудиту заробітної плати для підвищення ефективності управління підприємством. *Економіка та держава*. 2021. № 10. С. 86–92. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.10.86.

68. Офіційний сайт Білицької громади. Структурні підрозділи. Білицька місцева пожежна охорона. URL: <https://bilyska-gromada.gov.ua/bilicka-misceva-rozhezhna-ohorona-13-11-27-19-04-2021> (дата звернення: 22.04.2022).

69. Пенделя Т.А. Методичні аспекти вдосконалення ефективної організації фонду оплати праці на основі аналізу заробітної плати ССТ «Бересток». *Ефективна економіка*. 2019. № 11. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.184. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7455> (дата звернення: 20.04.2021).

70. Подскальна О. А. Розвиток наукової думки щодо організації цивільного захисту як складової національної безпеки держави. *Вісник НАДУ при Президентіві України (Серія "Державне управління")*. 2017. № 4. С. 20-27.
71. Положенцева К.Л. Сучасні проблеми оплати праці в Україні. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. № 2 (76). С. 42-46. DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2020-2-7>
72. Семенов А.Г., Складанна К.І. Діагностика структури й складу фонду заробітної плати на підприємстві. *Молодий вчений*. 2016. № 12 (39). С. 881–885.
73. Синиціна Ю.П., Дунайчук С.М., Алексеенко І.А. Управління витратами на персонал на основі системного підходу. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 636-641.
74. Складанна К. І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2016. № 2. С. 61–67.
75. Стефанчук В.І. Сучасні принципи цивільного захисту населення України URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/4136-suchasni-printsipi-tsilnogo-zahistu-naselennya-ukraini> (дата зверення 22.04.2022).
76. Чайка Т. Ю., Мардус Н. Ю., Логвінов Ю. А. Коефіцієнтний аналіз трудових ресурсів і витрат на оплату праці: розрахунок за фінансовою і статистичною звітністю та сучасні тенденції аналізу (на прикладі підприємств готельно-ресторанного бізнесу). *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 22. С. 90–96. DOI: 10.32702/2306-6814.2018.22.90
77. Шмиголь Н.М., Монастирська Д.С., Антонюк А.А. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах у розрізі систем оплати праці. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2016. №. 2. С. 71-75.
78. Шульженко І.В., Запорожченко О.В., Сазонова Т.О. Удосконалення механізму мотивації персоналу сучасного підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 47, С. 133-136. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/47_2020_ukr/27.pdf (дата звернення 22.04.2022).

79. Щодо оплати праці працівників місцевої пожежної охорони. / № 1360/0/101-18. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/bb/2018/september/issue-35/article-39357.htm> (дата звернення 22.04.2022).
80. Юрчик Г.М., Дукар А.І. Заробітна плата на національному ринку праці динамічний, регіонально-галузевий та соціальний аспект. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. 2020. №1(89). С. 230-240.
81. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 53–60. DOI: 10.32702/2306-6792.2020.2.53.
82. Всеукраїнська асоціація органів місцевого самоврядування «Асоціація об'єднаних територіальних громад» Про створення місцевої пожежної безпеки. URL: <https://hromady.org/wp-content/uploads/2020/03/Про-створення-місцевої-пожежної-безпеки.pdf> (дата звернення: 22.04.2022).
83. Забезпечення пожежної безпеки: основні причини пожеж URL: <http://ukrmodno.com.ua/health/zabezpechennya-pojejnoyi-bezpeki-osnovni-prichini-rojej/main.html> (дата звернення: 22.04.2022).
84. Методичні рекомендації працівникам місцевої пожежної охорони та членам добровільної пожежної охорони для здійснення заходів із запобігання виникненню пожеж та організації їх гасіння. Київ, 2019. URL: <https://dsns.gov.ua/upload/1/1/4/4/0/2019-2-20-recomend2.pdf> (дата звернення 22.04.2022).
85. Оплата праці: поняття, види та форми. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua> (дата звернення 22.04.2022).
86. Організація пожежної безпеки у територіальних громадах області URL: <http://buk-visnyk.cv.ua/miscveve-samovryaduvannya/1861> (дата звернення: 22.04.2022).
87. Регулювання оплати праці. *Податки&Бухоблік*, лютий 2022, №16 URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2022/february/issue-16/article-119610.html> (дата звернення 22.04.2022).

Додаток А
Фінансова та статистична звітність за 2018 рік

Додаток Б
Фінансова та статистична звітність за 2019 рік

Додаток В
Фінансова та статистична звітність за 2020 рік

Додаток Г
Ілюстративний матеріал